



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los
trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Amaya Vega, Joselyn Erly
Villanueva Araujo, Ayrton Josue

ASESOR:

Mgr. Gutiérrez Chilca, Randall Manolo


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2018

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

..... AMAYA VEGA JOSELYN ERLY

cuyo título es:

..... RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y

..... LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA

..... MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, 2018

.....

.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (Número).....

..... DIECISEIS (Letras).

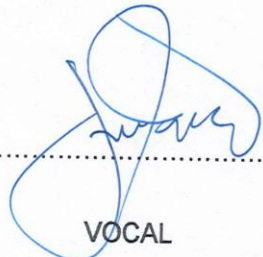
Chimbote.. 14 de 12 Del 20.. 18.


.....

PRESIDENTE

.....

SECRETARIO

.....

VOCAL

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

..... VILLANUEVA ARAUSO AYRTON JOSUE

cuyo título es:

..... RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

..... Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA

..... MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, 2018.

.....

.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (Número).....

..... DIECISEIS (Letras).

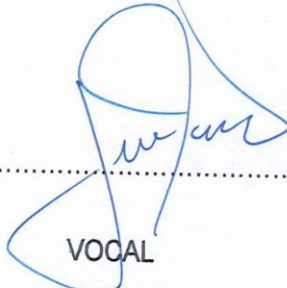
Chimbote... 14 de 12 Del 2018..

..... 

PRESIDENTE

..... 

SECRETARIO

..... 

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por guiarnos y fortalecernos en este arduo camino, por haber colocado a cada persona quienes nos orientaron en este largo proceso.

A nuestros padres, hermanos y familia en general por su incondicional apoyo, amor y ejemplo a quienes dedicamos cada uno de nuestros logros cumplidos.

A cada uno de los maestros que a lo largo de este proceso nos brindaron valiosos aportes académicos y profesionales.

AGRADECIMIENTO

A Dios por sus innumerables bendiciones, en nuestra vida personal y profesional y por ser nuestro apoyo en la realización de este logro.

A nuestros padres por ser el sostén y ayuda incansable, por cada palabra de ánimo, consejos, enseñanzas que hicieron posible la realización de ésta investigación.

A nuestros asesores Mg. Chacón Arenas Edinson Miguel, Mg. Gutiérrez Chilca Randall Manolo, Mg. Gonzales Rueda Daniel y a nuestra distinguida directora de escuela Peña Romero Jaela, por su dedicación, paciencia y orientación en nuestra investigación que logramos culminar satisfactoriamente.

A la Municipalidad Provincial del Santa por permitirnos el acceso a la realización de este trabajo de investigación.

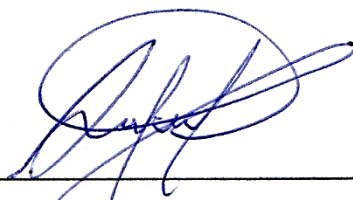
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo AMAYA VEGA Joselyn Erly con DNI N° 71045516, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en nuestra investigación son auténticas y veraces.

En este sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 26 de noviembre del 2018



AMAYA VEGA JOSELYN ERLY

DNI. 71045516

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo VILLANUEVA ARAUJO Ayrton Josue con DNI N° 70218604, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en nuestra investigación son auténticas y veraces.

En este sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 26 de noviembre del 2018



VILLANUEVA ARAUJO AYRTON JOSUE

DNI. 70218604

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Presento a ustedes nuestra tesis titulada “Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018” en cumplimiento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, la misma que sometemos a vuestra consideración, esperando cumplir con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

La investigación posee una estructura formal que se desarrolla en el orden siguiente: el primer capítulo comprende desde la realidad problemática hasta los objetivos de la investigación, el segundo capítulo aborda desde el diseño de investigación hasta aspectos éticos, el tercer capítulo señala los resultados obtenidos en la investigación, el cuarto capítulo se desarrolla la discusión de los resultados, el quinto capítulo se presentan las conclusiones, finalmente se plantearon las recomendaciones.

Los Autores

ÍNDICE

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	VI
PRESENTACIÓN	VII
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Trabajos Previos	15
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	21
1.4. Formulación del Problema.....	32
1.5. Justificación del Estudio	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	33
II. MÉTODO	34
2.1. Diseño de Investigación.....	35
2.2. Variables, Operacionalización	36
2.3. Población y Muestra	38
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad	39
2.5. Métodos de Análisis de Datos.....	40
2.6. Aspectos Éticos	41
III. RESULTADOS	42
IV. DISCUSIÓN	67
V. CONCLUSIONES	71
VI. RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS	82

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional no experimental.

La población de esta investigación estuvo conformada por 513 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, por lo cual se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple obteniendo una muestra de 220 trabajadores administrativos.

Por otro lado, para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario con una escala de Likert.

Se identificó el nivel de la variable gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial del Santa, obteniendo como resultado que el 43% de los trabajadores encuestados consideraron en un nivel bueno, asimismo el 45% de los trabajadores consideraron que la admisión de trabajadores se encuentra en un nivel regular, el 58% de trabajadores consideraron que el desarrollo de trabajadores estuvo en un nivel regular, Por otro lado, se identificó el nivel de la variable productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, obteniendo como resultado que el 48% de los trabajadores encuestados consideraron en un nivel bueno, asimismo, el 52% de los trabajadores consideraron en un nivel bueno las competencias laborales que poseen, además la utilización de recursos se consideró en un nivel bueno por el 47% de los trabajadores. De esta manera concluimos que hay una relación altamente significativa entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, esto se determinó mediante el estadístico Chi cuadrado, a través del cual se obtuvo un valor de significancia igual a 0.003, que al ser menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del investigador.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, productividad, admisión de trabajadores y competencias laborales.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between the management of human talent and the productivity of the workers of the Provincial Municipality of Santa, 2018. This research has a quantitative approach, with a non-experimental correlational descriptive design.

The population of this investigation consisted of 513 administrative workers of the Provincial Municipality of Santa, for which a simple random probabilistic sampling was applied, obtaining a sample of 220 administrative workers.

On the other hand, for the collection of data, the survey technique was applied, using the questionnaire with a Likert scale as a tool.

The level of the human talent management variable of the Provincial Municipality of Santa was identified, obtaining as a result 43% of the surveyed workers considered at a good level, also 45% of the workers considered that the admission of workers is in At a regular level, 58% of the workers considered that the development of the workers was at a regular level, on the other hand, the level of the variable productivity of the workers of the Provincial Municipality of Santa was identified, obtaining as a result that the 48% of workers considered at a good level, also, 52% of workers considered at a good level the skills of employees, in addition to the use of resources at a good level by 47% of workers. In this way we conclude that there is a relationship between the management of human talent and the productivity of the workers of the Provincial Municipality of Santa, this was determined by the Chi square statistic, through which a value of significance equal to 0.003 was obtained, that being less than 0.05, the null hypothesis is rejected and the researcher's hypothesis is approved.

Keywords: Management of human talent, productivity, admission of workers and labor competencies.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El panorama mundial actual, ha generado una gran disputa por sobrevivir y evolucionar con el transcurso de los años, investigar y poner en funcionamiento patrones de gestión del factor humano que sean innovadoras, se ha vuelto en uno de los problemas más crítico e importantes para las municipalidades. Conservar y aumentar la productividad de sus trabajadores cumpliendo los estándares de calidad en atención de los usuarios y la comunidad en general.

A nivel internacional, las municipalidades en Chile han comenzado a tener mucha importancia política, económica y social, esta revalorización fue el resultado de procesos de democratización dados en los años 80, debido a la reforma de estado, a través de la descentralización y desconcentración administrativa, como también la aplicación de políticas sociales para disminuir la pobreza.

Asimismo, las municipalidades en Chile deben asumir un nuevo papel, transformando en un facilitador del desarrollo local, a través de la generación de políticas estratégicas que se convierten en acciones para beneficio de la comunidad en su conjunto. Estas iniciativas que deben tener las municipalidades dependerán de su sistema organizacional, poseedor de culturas de trabajo, siendo partícipes de procesos de transformación cultural y desarrollo organizacional. (Castillo, 2006).

En el Perú, los problemas de estudio son las escasas prestaciones que brindan las municipalidades, la carencia de un proceso descentralizado correcto, los bienes financieros escasos, la administración municipal tradicional y burocrática, las condiciones del trabajador y su productividad. Asimismo, las actividades que ejecutan las municipalidades con el propósito de prestar servicios públicos, para alcanzar el nivel de bienestar de los pobladores y satisfacer sus necesidades básicas de vivienda, educación, salud, recreación, cultura, seguridad ciudadana, no cuentan con los niveles o estándares de calidad.

Por otra parte, la pobre administración del Ministerio de Trabajo que logre implementar y contrastar la constitución laboral en el país es evidente con el transcurso de los años, como consecuencia de la baja gestión el talento humano en la mayoría de las municipalidades. Otro factor importante es la inestabilidad de la condición salarial de los colaboradores que se reflejan en la condición de vida. (Armas y Asencio, 2016).

Todas las municipalidades son sostenidas por personas, las cuales son responsables de dirigir y brindar vida a las mismas. El capital humano como herramienta colaboradora es el miembro más importante, al dedicar tiempo y esfuerzo para cumplir las metas y objetivos de las empresas. Por eso es importante conocer los requerimientos y exigencias de los trabajadores al momento de proponer y llevar a cabo lo planificado. Los trabajadores por medio de los diferentes procesos municipales que son encaminadas de manera adecuada pueden incrementar su productividad, y a la vez conseguir mejores resultados para beneficio de la comunidad.

A nivel local, las municipalidades no realizan una evaluación de desempeño a sus trabajadores, esta evaluación comprende conocimientos sobre objetivos, metas, políticas y normas establecidas por los estatutos y la propia institución, también aplica criterios lógicos sobre evaluación de recursos financieros, recursos materiales, entre otros.

La Municipalidad Provincial del Santa, inmersa en esta crisis, se puede observar diferentes problemas entre lo que se destacan la inadecuada planificación del talento humano, la baja integración de las personas que se realiza a través del reclutamiento, selección e inducción al contratar a un nuevo trabajador para desempeñar nuevas funciones. Además, se realizan muy pocas capacitaciones que son fundamentales para el crecimiento personal y profesional de cada trabajador para enfrentar los diferentes incidentes en un mundo de constante cambio.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Trabajos Internacionales

Según Márquez (2012), en su estudio “Análisis de la importancia del factor humano para la productividad en las pymes del sector construcción”, Instituto Tecnológico de la Construcción. México. El objetivo de esta investigación fue determinar el reconocimiento del factor humano en México a través de la importancia en la productividad y su influencia en la mejora de la calidad de vida de los colaboradores, de esta manera tener mayor participación en el mercado donde se desarrollan. Así mismo se concluyó que el talento humano no es admitido como tal, sino que los tienen en cuenta como una máquina de trabajo. También, es propicio considerar la comunicación, motivación y el desarrollo organizacional, teniendo como resultado un alto índice de productividad en la organización.

Según De León (2013), en su tesis titulada “Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu”, Universidad Rafael Landívar. Retalhuleu, Guatemala. El objetivo fue analizar la calidad de gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu. Así mismo se concluyó un bajo índice respecto al compromiso que muchas PYMES del área urbana de Retalhuleu expresan en relación con la administración del factor humano, el cual se observa dentro de la normativa y procesos en las diferentes líneas de actividades y evaluaciones técnicas, así para la selección de trabajadores, como también descubrir principios de capacitación y evolución de los trabajadores.

Según Cobo (2012), investigó “El desarrollo del talento humano por competencias y la productividad de carrocerías Pérez en la ciudad de Ambato”, Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. El objetivo de esta investigación

es estudiar el deficiente desarrollo del talento humano por competencias y su incidencia en la productividad de Carrocerías Pérez. Por otra parte, su población estuvo constituida por 35 trabajadores. Así mismo se concluyó que en la empresa no se desarrolla las competencias del talento humano dentro del área de Producción, esto provoca demora en la producción y el deficiente empleo de los recursos. También, verificó que el desarrollo de las competencias y habilidades de los trabajadores es de mucha importancia para el éxito de la organización, debido a que es esencial para aumentar el índice de la productividad.

De acuerdo con Mariñez (2014), en su tesis “Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con la política y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de la Republica Dominicana”, Atlantic International University. Honolulu, Hawái. El objetivo de esta investigación fue analizar las tendencias y perspectivas de la gestión humana en relación con las políticas estratégicas implementadas en las organizaciones de la Republica Dominicana. Por otra parte, se hizo una encuesta a 89 colaboradores. Así mismo se concluyó que para una excelente gestión del factor humano y el crecimiento en la organización es necesario instaurar bases que se enfoquen en metas para que afronten las empresas, con un nivel de homogeneidad entre instituciones públicas y privadas.

Según Guevara (2014), en su tesis “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños de Agua Santa, Provincia de Tungurahua”, Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. El objetivo fue determinar la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal de las Radios AM y FM de la ciudad de Baños. La muestra fue de 40 personas de dichas radios, de las

cuales se aplicó un cuestionario. Así mismo se concluyó que existe una notoria correlación entre las variables estudiadas, los trabajadores no son eficientes debido a que no se les brinda capacitaciones y reconocimientos por su trabajo desempeñado, por ende, no hay compromiso en las actividades encomendadas.

1.2.2. Trabajos Nacionales

Según Paredes (2016), en su tesis titulada “El capital Humano y su influencia en el incremento de la Productividad laboral en Coopsol Consultoria S.A. San Isidro 2016”, Universidad César Vallejo. Lima, Perú. El objetivo fue determinar la influencia que existe entre el capital humano y la productividad laboral dentro de la empresa. La población total fue de 60 trabajadores, siguiendo el criterio establecido para su recolección de datos. Así mismo se concluyó que la relacion de las dos variables es muy significativa, de tal forma el capital humano contribuye en gran proporción respecto a la productividad de los colaboradores de la empresa.

Según Ossco (2014), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014”, Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú. Cuyo objetivo fue determinar la correlación entre las variables de estudio. Como parte de su procedimiento de recolección de información se aplicó un cuestionario para una población de 35 trabajadores. De tal forma se concluyó una relación significativa correspondientes a las variables de estudio dentro de la Municipalidad Distrital de Pachuca.

Según Armas y Asencio (2016), en su tesis titulada “Gestión del talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope – 2015”,

Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A., Provincia de Ascope – 2015. Se utilizó el cuestionario como instrumento de medición, aplicado a una muestra de 101 trabajadores de la empresa. Finalizada la investigación se concluyó que los jefes calificaron como regular la productividad de los colaboradores. Por otro lado, los colaboradores calificaron como regular la administración del factor humano, asimismo destacó la correlación respecto a las variables.

De acuerdo con Cerquín y Roncal (2017), en su tesis titulada “Relación de la Gestión del talento humano con la Productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana, Cajamarca, 2017”, Universidad Privada del Norte. Cajamarca, Perú. Su objetivo fue el reconocer la correlación entre las variables estudiadas en la empresa. Se tomó una muestra total de 32 colaboradores. Así mismo se concluyó que la gestión del talento humano tiene influencia muy significativa en el nivel de productividad de los trabajadores de la organización.

Según Del Castillo (2016), en su tesis titulada “La Gestión del talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016”, Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Su objetivo fue determinar la relación entre las variables de estudio en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo. Este estudio fue descriptiva - correlacional, con una población de 82 trabajadores, quienes en su totalidad fueron parte de la muestra y se utilizó como instrumento el cuestionario. Así mismo se concluyó en la investigación la existencia de una correlación muy considerable respecto a las variables, por ende, se aprobó la hipótesis planteada.

1.2.3. Trabajos Locales

Según Antinori (2012), en su tesis titulada “Gestión del talento humano en el proceso de capacitación y su relación con el desempeño de los trabajadores de seguros La Positiva en la ciudad de Chimbote, 2012”. Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú. Cuyo objetivo fue determinar la correlación entre las variables estudiadas en la empresa de seguros La Positiva. Como parte del desarrollo del estudio se procedió a la recolección de información de la población que estuvo constituida por un total de 25 trabajadores, a través del cuestionario como instrumento. Así mismo concluyó que los trabajadores de Seguros Positiva Vida de Chimbote necesitan un curso de capacitación para poder desempeñar un mejor rol en su empleo, esta conclusión se logró determinar esta conclusión se logró determinar debido a que el 40% de los trabajadores mencionaron que la capacitación se encuentra en un nivel medio, lo que estaría provocando que no se desempeñen de manera eficiente.

De acuerdo con Soria (2013), en su tesis titulada “Relación entre gestión y productividad laboral del personal administrativo de la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de Huarney en el año 2013”, Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú. Su muestra fue de 15 colaboradores del área Gerencia de Administración Tributaria, para lo cual se utilizó un cuestionario para la recopilación de información. Así mismo se concluyó que no hay correlación entre las variables de estudio dentro de la Municipalidad Provincial de Huarney.

Según Monroy (2017), en su tesis titulada “La gestión del talento humano y su incidencia en la productividad de los trabajadores de la Diócesis de Chimbote, 2017”. Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú. Cuyo objetivo de este estudio

fue determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la productividad de la Diócesis de Chimbote, 2017. El instrumento de validación fueron 2 cuestionarios aplicados a los trabajadores de la Diócesis. De esta manera se concluyó que la gestión del talento humano tiene incidencia en forma positiva en la productividad de los colaboradores.

Según Morillo (2014), en su investigación denominada “Análisis de la gestión del talento humano en la empresa JKMB Generales S.R.L de Nuevo Chimbote en el año 2014”, Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú. Cuyo objetivo de este estudio fue analizar la gestión del talento humano en la empresa JKMB Generales S.R.L de Nuevo Chimbote. Así mismo concluyó que el 44% de los trabajadores consideran que el proceso de reclutamiento y selección de personal no se realiza de forma adecuada. Los principales problemas en la empresa JKMB se originaron porque la organización carece de parámetros y criterios sobre temas de reclutamiento y selección de personal, también, porque la organización no comunica al nuevo colaborador el sentimiento de satisfacción por tenerlo en el grupo, además porque la evaluación de desempeño la realizan en una sola dirección y sus resultados no sirven de orientación a los trabajadores, finalmente, porque no existe planes de capacitación para el personal.

Según Carrillo (2012), en su investigación denominada “Análisis de la gestión del talento humano y su efecto en la rentabilidad de la empresa Venecia Restaurant S.C.R.L., Chimbote”, Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú. Se concluyó que la GTH sobre la rentabilidad se explica por el hecho que al intervenir en el capital humano, siendo este el activo de mayor importancia de toda empresa, este mejorará la calidad de servicio, lo cual generará un incremento en las ventas, por ende, será motivo para intervenir en activos de capital, lo cual conllevará al aumento de la rentabilidad.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Gestión del Talento Humano

1.3.1.1. Definición

Chiavenato (2002), define que “es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables” (p.7).

De acuerdo con García, Sánchez y Zapata (2008), menciona que es el trabajo administrativo fundamental conformado por un grupo de programas, políticas, proyectos y funciones con la finalidad de lograr la motivación, retribución y el desarrollo del personal, de esta manera lograr los objetivos organizacionales (p.16).

La relevancia de la gestión del talento humano radica en la reducción de la brecha entre las competencias, mejoramiento continuo, fomento de una cultura de consecución, mejoramiento de la cultura organizacional, mayor satisfacción laboral y disminución de la rotación de personal.

Actualmente se implementan estrategias de recursos humanos con el propósito de ayudar a la organización a mantener o ganar una ventaja sostenible respecto a sus competidores.

De acuerdo con Chiavenato (2009), la gestión del talento humano está basada en los siguientes temas esenciales:

a. Los trabajadores como seres humanos.

Aquellas asignadas de identidad personal y totalmente diferidas unas con otras, poseen un currículo propio y diferente, poseedores de inteligencia, capacidad y actitudes

para gestionar los diferentes bienes que posee una institución (Chiavenato, 2009, p.10).

- b. Los trabajadores como activadores de los recursos de la organización.

Aquellos componentes que empujan a la organización a sobresalir, aptos para dotarles de la capacidad fundamental para estar actualizado, ser competitivos para asumir retos en un ámbito empresarial globalizado (Chiavenato, 2009, p.10).

- c. Los trabajadores como asociados de la organización.

Están aptos para dirigir la institución por un camino exitoso y eficiente, los colaboradores quienes son asociados de la institución invierten empeño, compromiso, entusiasmo, sacrificios, entre otros; aguardando los beneficios de esta inversión a través de sueldo, estímulos financieros, desarrollo personal y profesional, etc. (Chiavenato, 2009, p.10).

- d. Los trabajadores como talentos proveedores de competencias.

Muchas empresas pueden adquirir herramientas muy costosas y también tecnologías logrando abastecerse frente a sus rivales, lo cual es sencillo. Por otro lado, formar actitudes semejantes a los que tienen los rivales es muy complicado, esto conlleva años de desarrollo y mucha educación (Chiavenato, 2009, p.10).

- e. Los trabajadores como el capital humano de la organización.

Los trabajadores son componentes claves de toda organización que suma conocimiento y destreza a la misma (Chiavenato, 2009, p.11).

1.3.1.2. Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009), afirma que para alcanzar aquellos objetivos propuestos por el área de recursos humanos es necesario tratarlas como elementos básicos para la eficacia de la organización,

De esta manera mencionaremos los principales objetivos que contribuirán con la eficiencia de la empresa.

- a. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión.

La preocupación por alcanzar los objetivos y los resultados fue lo que hizo posible la llegada de la eficacia, no es posible comprender el desarrollo del área de recursos humanos sin saber la misión de la empresa” (Chiavenato, 2009, p.11).

- b. Proporcionar competitividad a la organización.

El objetivo es lograr que los trabajadores tengan mayores índices de productividad para lograr la satisfacción de los usuarios, socios y colaboradores. Por lo tanto, se debe inventar, aumentar y aprovechar la destreza y capacidad de los trabajadores. (Chiavenato, 2009, p.11).

- c. Proporcionar a la organización trabajadores bien entrenadas y motivadas.

Como objetivo del departamento del talento humano, se encarga de organizar y educar constantemente a los colaboradores, quienes forman parte del bien con mayor valor en la institución. La compañía tiene la obligación de brindar reconocimientos, que los colaboradores puedan distinguir la justicia a través de la recompensa que obtienen (Chiavenato, 2009, p.12).

- d. Aumentar la auto actualización y la satisfacción de los trabajadores.

Los colaboradores tienen que percibir que el trabajo que están haciendo es el adecuado, de tal forma que sientan seguridad y sean productivos. Ellos pasan mucho tiempo en el trabajo, por este motivo necesitan compenetrarse con las actividades que realizan (Chiavenato, 2009, p.13).

- e. Administrar e impulsar el cambio.

Los últimos años se han experimentado turbulentas modificaciones científicas, sociales, financieras, políticas y ecológicas. Esta modificación e inclinación acarrearán nuevas tendencias, más dóciles y dinámicas, las cuales tienen que aplicarse para asegurar la vida de las empresas (Chiavenato, 2009, p.13).

La gestión del talento humano no solo conlleva a establecer una fuerza laboral sólida, sino de una organización nueva y diferente. Esto beneficiará a la empresa en todas sus líneas de mando y a los trabajadores a través de su desarrollo personal y profesional.

1.3.1.3. Funciones de la Gestión del Talento Humano

De acuerdo con Werther y Davis (2008), encontramos las siguientes funciones inmersas en el talento humano.

- a. Reclutamiento.

Según Werther y Davis (2008), es un proceso muy importante donde el área de gestión del talento humano debe determinar las competencias prioritarias para el desarrollo de la organización y contratar a personas que perfeccionen sus habilidades y capacidades. Se enfoca de manera exclusiva en

tres funciones, obtener nuevos candidatos, seleccionarlos y contratarlos (p. 17).

b. Formación.

Para Buckley y Jim (1991), es un esfuerzo metódico y planeado para fomentar el conocimiento, las técnicas y las actividades a través del aprendizaje. Preparar al personal para que puedan realizar acertadamente un trabajo o una actividad encomendada.

c. Desarrollo profesional.

Es un periodo de desarrollo personal que cumple los requerimientos de autosuperación que percibe cada persona. Así mismo se convierte en fragmentos de los procedimientos de crecimiento del talento humano y es producto del cambio que realizan las organizaciones en los colaboradores que la integran (Gestiopolis, 2001).

d. Evaluación del desempeño.

Un sistema que comienza con una explicación del trabajador respecto al logro de objetivos que se trazaron, también las pautas y propuestas respecto al mejoramiento de la productividad. Esto necesita ser supervisado por el jefe directo y finalmente por la gerencia de cada área de la empresa (Werther y Davis, 2008, p. 306).

e. Modos de compensación.

Para Pérez (2015), es una de las herramientas de gestión que las organizaciones usan para este propósito, el cual permite desarrollar el talento y permite crear una cultura con orientación al desempeño. La compensación incluye los incentivos, que es fuente de motivación para el trabajador, logrando incrementar la productividad de la empresa, por ende, su rentabilidad.

1.3.1.4. Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

Podemos mencionar las dimensiones de la gestión del talento humano propuesto por Chiavenato (2009):

- a. Admisión de trabajadores, procesos para integrar personas.

La finalidad de este proceso es que los colaboradores al ingresar para cumplir sus funciones en la institución, de muy aparte de contar con las mayores conocimientos y destrezas sepan adaptarse rápidamente a la ideología, operaciones de la institución, de esta manera generar valor para la institución (Chiavenato, 2009, p.15).

La admisión de personas es el proceso por el cual las instituciones solucionan sus necesidades; por ejemplo, el reclutamiento y la selección de personal, permiten que la institución cuente con personas capacitadas e idóneas para asumir las funciones de su nuevo puesto de trabajo.

- b. Aplicación de trabajadores, procesos para organizar a las personas.

Proceso para diseñar las actividades que las personas realizan en busca de conducir el cumplimiento de sus funciones, incorporando la estructura institucional y puestos de trabajo, estudio e interpretación de éstos, asignación del personal, y valoración de su trabajo (Chiavenato, 2009, p.15).

En este diseño de actividades que realizan los trabajadores en la institución permiten orientar y acompañar su desempeño; destacan los procesos importantes como diseño organizacional, análisis y descripción de puestos y evaluación de desempeño.

- c. Compensación de los trabajadores, procesos para recompensar a las personas.

Procedimientos que se emplean para motivar a los trabajadores, de esta forma cubrir sus requerimientos personales. Comprenden los incentivos, remuneraciones y asistencias generales (Chiavenato, 2009, p.15).

- d. Desarrollo de trabajadores, procesos para retener a las personas.

Procedimiento que se encarga de preparar y aumentar las capacidades de los colaboradores, implica el aprendizaje y crecimiento, educación, planes de cambio y proyectos de interrelación entre los trabajadores (Chiavenato, 2009, p.16).

Este proceso permite capacitar y aumentar el desarrollo profesional y personal, esto incluye la gestión del conocimiento, competencias, aprendizaje, programas de comunicación y desarrollo de carrera.

- e. Mantenimiento de trabajadores, procesos para retener a las personas.

Son los procedimientos que se encargan de inventar correctos espacios de trabajo agradable para que los trabajadores se desenvuelvan en sus actividades. Comprenden la gestión de la cultura organizacional, clima laboral, calidad de vida, seguridad y salud en el trabajo (Chiavenato, 2009, p.16).

- f. Evaluación de trabajadores, procesos para auditar a las personas

Procedimientos que brinden dirección y comprobación de funciones de los trabajadores, de esta forma evaluar los rendimientos. (Chiavenato, 2009, p.16). Toda institución debe llevar un control activo de todos sus recursos, para ello se debe

realizar auditorías a los trabajadores y sus cargos con la finalidad de tomar medidas cuando se necesiten, de esta manera se logra el mejor desempeño de cada uno de los trabajadores.

En estas dimensiones antes mencionadas existen una particularidad, no existe alguna dimensión con mayor importancia, todo lo contrario, están integrados y dependerá de la organización a cuál le da mayor valor. Si la razón de ser de la organización es la expansión a través de sus actividades, entonces la dimensión para integrar a los trabajadores tendrá prioridad, si ésta la reemplazan por las nuevas tecnologías, la dimensión para retener a los trabajadores serán la prioridad.

De tal forma que todas las dimensiones son sumamente importantes y deben ser usados de manera integral, si uno de ellos es limitado, la consecuencia será la sobrecarga al demás proceso, por esta razón es necesario la interrelacionar de los procesos.

1.3.2. Productividad

1.3.2.1. Definición

Según Bain (2000), "Es la relación entre cierta producción y ciertos insumos, es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos deseables".

Robbins y Coulter (2010), menciona que es la cantidad de recursos fabricados, dividido entre el número de bienes usados para crear un producto. Además, el mejoramiento tanto de la capacidad de los colaboradores como de las herramientas de producción limitan el índice de productividad.

Prokopenko (2001), menciona la definición básica de la productividad es el vínculo del número y calidad de recursos respecto al número de bienes usados para producir.

1.3.2.2. Beneficios de la Productividad

Robbins y Judge (2009) define evidenciar efectivamente el grado de productividad en la empresa es principalmente obligación y objetivo del área directiva de la misma.

Según Singh (2008), afirma lo siguiente, que los bienes son gestionados por los colaboradores, los cuales brindarán su empeño fundamental para elaborar productos y/o servicios de calidad.

De acuerdo con Perea (2006), menciona que los colaboradores dirigen todo su trabajo para lograr los fines importantes en la organización. Dentro de estas finalidades esta la rentabilidad, lo cual es fundamental para cubrir la necesidad de la población.

Fundamentalmente la empresa necesita ordenar las exigencias de sus colaboradores individualmente y en equipo, a través de los objetivos que la misma se proponga lograr. Por tal motivo, la productividad de los trabajadores es un componente importante para lograr los metas de la organización, de su desempeño financiero y lograr su estabilidad en el tiempo. Además, la única dirección para que una organización logre crecer e incrementar sus utilidades, es potenciando la productividad de sus colaboradores.

1.3.2.3. Criterios de la Productividad

De acuerdo a Kootz y Weihrich (2004), mencionan que hay criterios que se usan en la valoración de la productividad de una organización:

a. Eficiencia

Kootz y Weihrich (2004), menciona lo siguiente, es el vínculo entre el número de recursos usados respecto al número de bienes tasados. Consiste en alcanzar las metas propuestas por la organización con la menor cantidad de recursos y tiempo posible.

La productividad tiene vínculo real con la eficiencia, si esta se usa para medir la productividad solo se asociaría con la productividad, pero si se toma en consideración, más que la calidad la cantidad de los producido, se debería buscar ser más eficiente en la empresa.

b. Eficacia

Kootz y Weihrich (2004), evalúa lo que genera el bien o servicio que brinda la empresa; consiste en el logro de las metas por parte de la organización, no importando la cantidad de recursos y tiempo utilizados para el logro de éstas.

1.3.2.4. Dimensiones de la Productividad

Bain (2000), menciona las siguientes dimensiones que forman parte de la productividad:

a. Competencias Laborales

Para mejorar la productividad normalmente no se requiere recursos adicionales, sino competencias básicas sobre como multiplicar los esfuerzos mediante la labor de los trabajadores. Comprenden los conocimientos y habilidades que cada trabajador posee. (Bain, 2000, p.272).

Las competencias laborales tienen un gran impacto para motivar a los trabajadores a desarrollar la disposición de ir más

allá y lograr los objetivos organizacionales (Bain, 2000, p.197).

Las competencias laborales son un conjunto de comportamientos que algunos trabajadores dominan mejor que otros, que les convierte en productivos en una situación determinada.

b. Utilización de Recursos

Es la exactitud con la cual la capacidad con que se cuenta para realizar el trabajo se iguala a la cantidad de trabajo que hay que realizar. (Bain, 2000, p.13).

Es la forma de realizar una actividad que tiene como objetivo tratar y adecuar los recursos disponibles de tal forma que se asegure un correcto uso del mismo, al igual que mejorar su productividad. Comprenden la puntualidad en las tareas asignadas, horas trabajadas y el material con el que disponen.

c. Producto

Es aquel que debe contar con un conjunto particular de características esenciales de calidad que deben medirse para cubrir las expectativas de los clientes (Bain, 2000, p.132).

Es un conjunto de atributos tangibles e intangibles que abarcan empaque, color, precio, calidad y marca; el producto puede ser un bien, un servicio, un lugar, una persona o una idea. (Stanton, Etzel y Walker, 2007, p. 248)

De acuerdo con lo mencionado por los autores, los usuarios están adquiriendo algo más que un conjunto de atributos físicos, en lo fundamental se logra cumplir con las expectativas que ellos requieren. Esto comprende para nuestra investigación el trabajo final que realizan los trabajadores de la Municipalidad.

1.4. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018?

1.5. Justificación del Estudio

1.5.1. Justificación Metodológica

La investigación tiene una justificación metodológica porque posee argumentos que sostienen un aporte tanto para el uso y la estructura de una investigación. A través de la recolección de datos en la Municipalidad Provincial del Santa, se logrará contrarrestar nuestra hipótesis de aceptación o rechazo, todo esto servirá para futuras investigaciones.

1.5.2. Justificación Práctica

La investigación tiene una justificación práctica debido a que los resultados ayudarán a determinar la relación entre la gestión del talento humano y productividad de los trabajadores. Como también podrá ser usado como fuente de consulta para futuras investigaciones.

1.5.3. Justificación Social

La investigación tiene relevancia social, debido a que los trabajadores representan el activo más valioso en toda organización. Es de carácter social porque se beneficiarán los trabajadores y usuarios de la Municipalidad Provincial del Santa, y también servirá como antecedente para investigaciones relacionadas al tema.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis de investigación

Existe relación entre la Gestión del Talento Humano con la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

1.6.2. Hipótesis nula

No existe relación entre la Gestión del Talento Humano con la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

Identificar el nivel de la Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial del Santa, periodo 2018.

Identificar el nivel de la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, periodo 2018.

Analizar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de Estudio

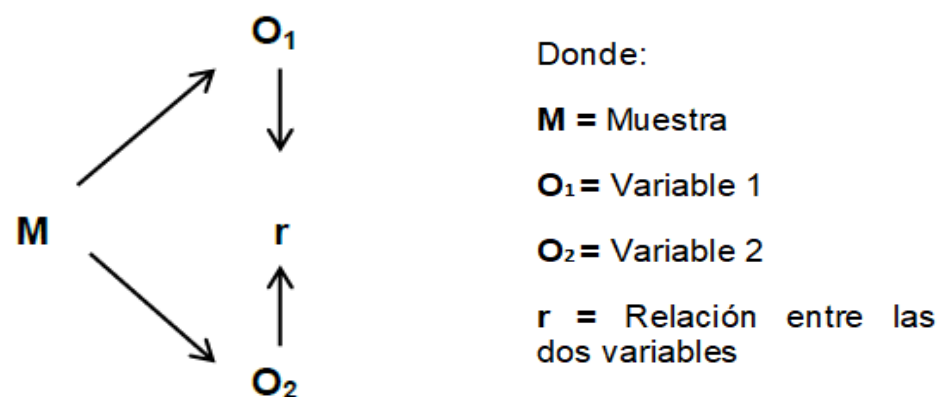
La presente investigación es no experimental. Según Hernández, Fernández Y Baptista (2014), menciona que es aquella que ejecuta sin modificación de alguna variable, es decir se explica a través de la observación de algún acontecimiento, sin motivo de inducirla.

En esta investigación se trabajó con el tipo de diseño no experimental transversal.

2.1.2. Diseño de Investigación

La presente investigación es Correlacional, debido a que determinaremos la relación que hay entre la gestión del talento humano respecto a la productividad de los trabajadores dentro de la Municipalidad Provincial del Santa. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), menciona que los diseños explican la correlación de dos o más variables en un tiempo definido (p.123).

Este diseño obedece a la siguiente estructura:



2.2. Variables, Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Según Chiavenato (2009), "Es el conjunto de políticas y practicas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".	Se define operacionalmente como la capacidad de los directivos al enviar mensajes que den cuenta de las técnicas, herramientas y estrategias dirigidas a atraer, desarrollar y retener personas talentosas, las cuales serán percibidas por medio de las siguientes dimensiones: admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y seguridad, y evaluación de los trabajadores.	Admisión de los Trabajadores	Reclutamiento	Ordinal
				Selección del personal	
			Aplicación de los Trabajadores	Diseño organizacional y de cargos	
				Enfoque en las personas	
			Compensación de los Trabajadores	Remuneración	
				Programa de incentivos	
				Beneficios y servicios sociales	
			Desarrollo de los Trabajadores	Capacitaciones	
				Crecimiento Personal y Crecimiento Profesional	
			Mantenimiento y Seguridad de los Trabajadores	Seguridad laboral	
				Relaciones laborales	
				Bienestar social laboral	
			Evaluación de los Trabajadores	Controlar y verificar	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
PRODUCTIVIDAD	Según Bain (2000), "Es la relación entre cierta producción y ciertos insumos, es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos deseables".	Se define operacionalmente como la capacidad de lograr objetivos y de generar respuestas de máxima calidad que permitan a los trabajadores desarrollar su potencial y obtener a cambio un mejor nivel en su calidad de trabajo, las cuáles serán medidas por medio de estas dimensiones: competencias laborales, utilización de recursos y producto.	Competencias laborales	Conocimiento	Ordinal
				Habilidades	
			Utilización de recursos	Puntualidad en su tarea	
				Horas trabajadas	
				Uso de materiales de escritorio	
			Producto	Trabajo final	

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

La población de esta investigación está constituida por los 513 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa en el año 2018, las cuales vienen laborando en las diferentes áreas, subgerencias y gerencias.

2.3.2. Muestra

En esta investigación se utilizó la muestra de tipo probabilístico, con un muestreo de tipo aleatorio simple. Para obtener la muestra de la investigación se aplicó la fórmula estadística de la población finita.

$$n = \frac{N \times z^2 \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{513 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{(513 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 219.90 = 220 \text{ trabajadores administrativos}$$

En donde:

N: tamaño de la población

Z: Valor asociado al nivel de confianza

E: error de la estimación

P: proporción de éxito

Q: 1 – P

2.3.3. Criterios de Selección

- Criterios de Inclusión: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.
- Criterios de Exclusión: Trabajadores que no sean administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

2.4.1. Técnica

Encuesta: Esta técnica se aplicó a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa.

2.4.2. Instrumento

Cuestionario: Para este instrumento se hizo uso de la Escala de Likert, de esta forma conocer las opiniones de los trabajadores administrativos referente a la Gestión del Talento Humano y la Productividad.

2.4.3. Validez y Confiabilidad

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indica Hernández, Fernández y Baptista (2014) con la finalidad de “analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba”. Para la validación se procedió a elegir a expertos en la temática de investigación. Así mismo, se entregó la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y la ficha de validación que fue firmada por cada experto, los cuales fueron: Mg. Urbina Suasnabar Cristian, Mg. Gonzales Rueda Néstor

Daniel, Mg. Aguilar Sánchez Sonia y el Mg. Chacón Arenas Edinson Miguel.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, cuestionario de la gestión del talento humano y el cuestionario de la productividad, se aplicó una prueba piloto a una muestra de 10 trabajadores; luego, los resultados fueron procesados según el método Alpha de Cronbach. Al calcular el nivel de confiabilidad del instrumento de la variable de la gestión del talento humano se obtuvo $\alpha = 0,861$, del instrumento de la variable productividad obtuvimos un $\alpha = 0,845$, esto permite determinar que el instrumento otorga la confiabilidad para su aplicación.

Variable	Alfa de Cronbach	Interpretación
Gestión del Talento Humano	$\alpha = 0,861$	Bueno
Productividad	$\alpha = 0,845$	Bueno

2.5. Métodos de Análisis de Datos

Para esta investigación se usarán tablas de frecuencia y gráficos con sus respectivas interpretaciones.

Para el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS, y se emplearán estadísticos como:

- Distribución de frecuencias
- Prueba Chi-cuadrado.

La verificación de hipótesis se realizará mediante una prueba de “Chi-cuadrado”.

La discusión de los resultados se hará mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las Tesis citadas en los antecedentes y con los planteamientos del marco teórico.

Las conclusiones se formulan teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

2.6. Aspectos Éticos

Es fundamental la confidencialidad de las respuestas que dan los trabajadores administrativos al momento de realizar el cuestionario, ya que son uso exclusivo para fines de la investigación. Además, se dará a conocer a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa que la información que nos brindan será manejada en estricta reserva.

El análisis de los datos se hará con total honestidad y transparencia, sin ánimos de tergiversar la información otorgada por los trabajadores.

III. RESULTADOS

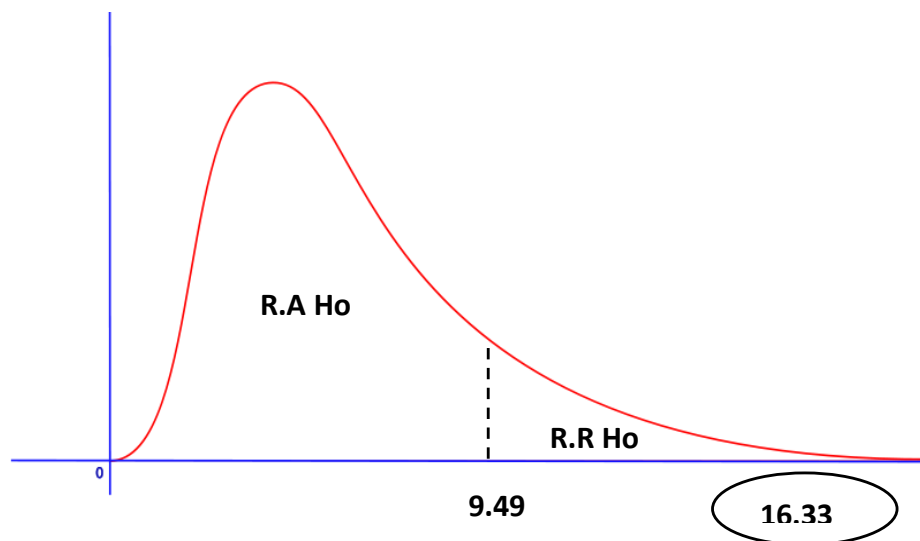
Objetivo General: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

Tabla 1:

Correlación de la variable Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	16,333 ^a	4	,003
N de casos válidos	220		

Figura 1: Gráfica Distribución Chi-cuadrado



Interpretación:

Como 16.33 (valor del estadístico) es mayor a 9.49 (valor tabular), entonces podemos rechazar nuestra H_0 , es decir, podemos confirmar que la variable Gestión del Talento Humano influye en la variable Productividad. Asimismo, en la tabla 1 se puede identificar que el valor de significancia es igual a 0.003, que al ser menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del investigador comprobando que hay relación altamente significativa entre las variables de estudio.

Objetivo Especifico 01: Identificar el nivel de la Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

Tabla 2:

Opinión de los trabajadores sobre la variable Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial del Santa

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Deficiente	73	33%
Regular	53	24%
Bueno	94	43%
TOTAL	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa.

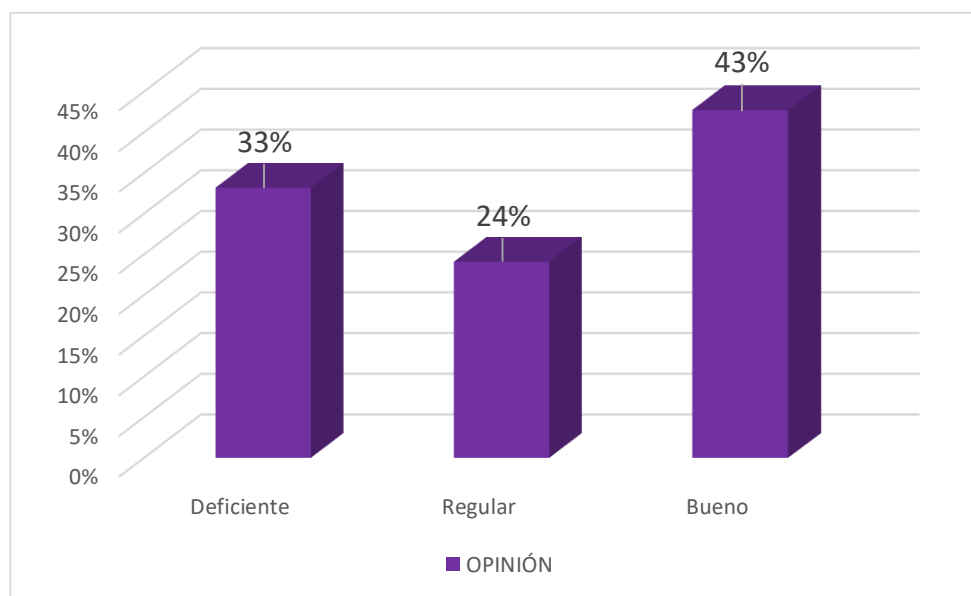


Figura 2: Opinión de los trabajadores sobre la variable Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 2

Interpretación:

El 43% de los encuestados opinaron que la Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial del Santa está en un nivel bueno, por otro lado el 24% de los trabajadores encuestados manifestaron que está en un nivel regular.

Tabla 3:

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión admisión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Deficiente	67	30%
Regular	98	45%
Bueno	55	25%
TOTAL	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

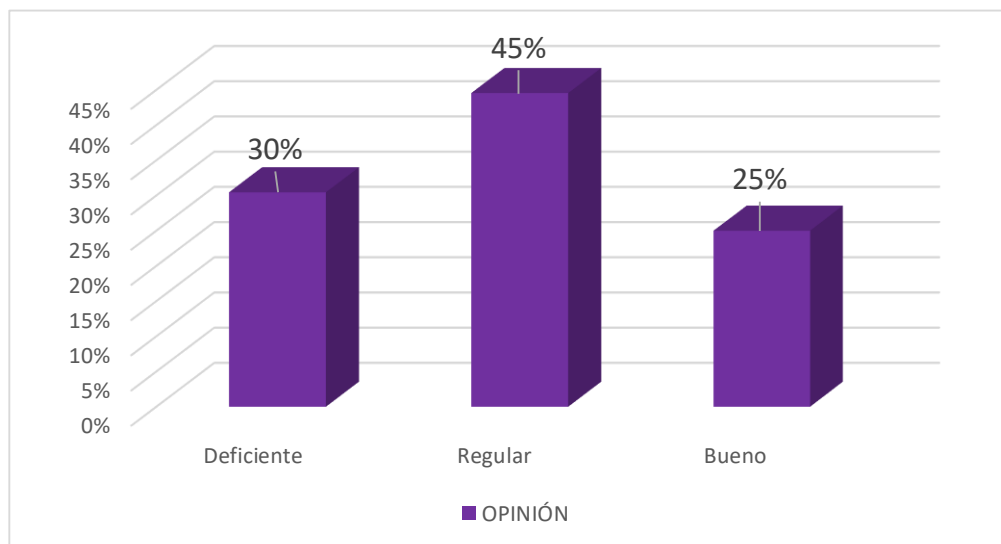


Figura 3: Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión admisión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 3

Interpretación:

El 45% de los encuestados opinaron que la admisión de los trabajadores por parte de la Municipalidad Provincial del Santa está en un nivel regular, por otro lado el 25% opina que está en un nivel bueno.

Tabla 4:

Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión admisión de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

ADMISIÓN DE LOS TRABAJADORES	Reclutamiento		Selección de Personal	
	N°	%	N°	%
Totalmente en Desacuerdo	20	9%	21	10%
En Desacuerdo	40	18%	41	19%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	37	41%	35	35%
De Acuerdo	90	17%	77	16%
Totalmente de Acuerdo	33	15%	46	21%
TOTAL	220	100%	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

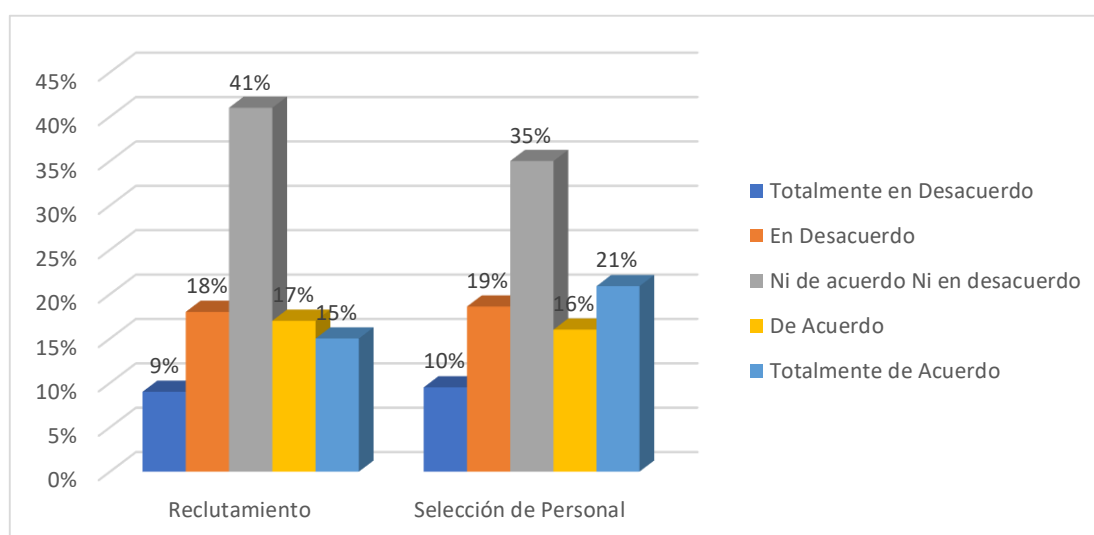


Figura 4: Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión aplicación de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 4

Interpretación:

El 41% de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo con el reclutamiento que tiene la Municipalidad Provincial del Santa, mientras que el 9 % está totalmente en desacuerdo. Por otro lado el 35% de los trabajadores encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la selección de personal mientras que el 10% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 5:

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión aplicación de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Deficiente	73	33%
Regular	27	12%
Bueno	120	55%
TOTAL	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa.

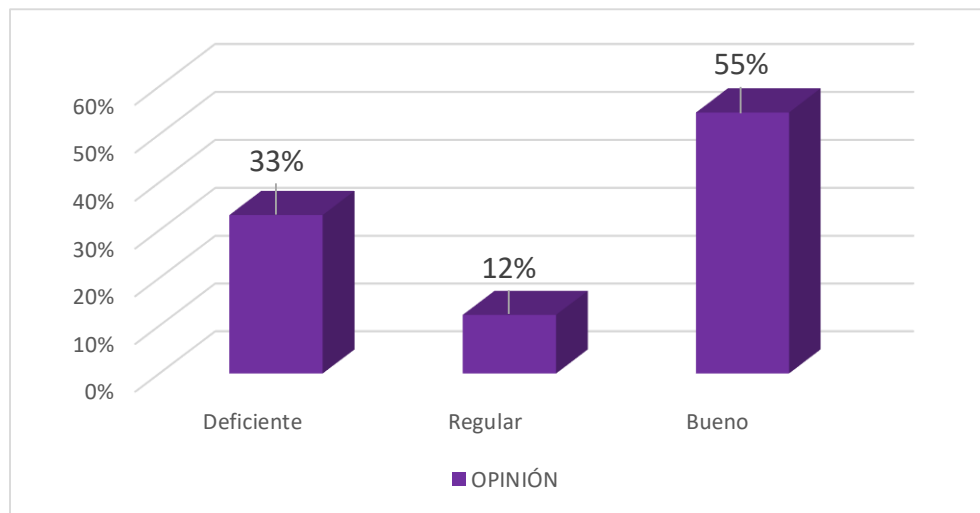


Figura 5: Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión aplicación de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 5

Interpretación:

El 55% de los encuestados opinaron que la aplicación de los trabajadores por parte de la Municipalidad Provincial del Santa está en un nivel bueno, mientras que el 12% opina que está en un nivel regular.

Tabla 6:

Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión aplicación de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

APLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES	Diseño Organizacional y de cargos		Enfoque en las personas	
	N°	%	N°	%
Totalmente en Desacuerdo	24	11%	9	4%
En Desacuerdo	55	25%	41	19%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	19	9%	25	11%
De Acuerdo	69	31%	107	49%
Totalmente de Acuerdo	53	24%	38	17%
TOTAL	220	100%	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

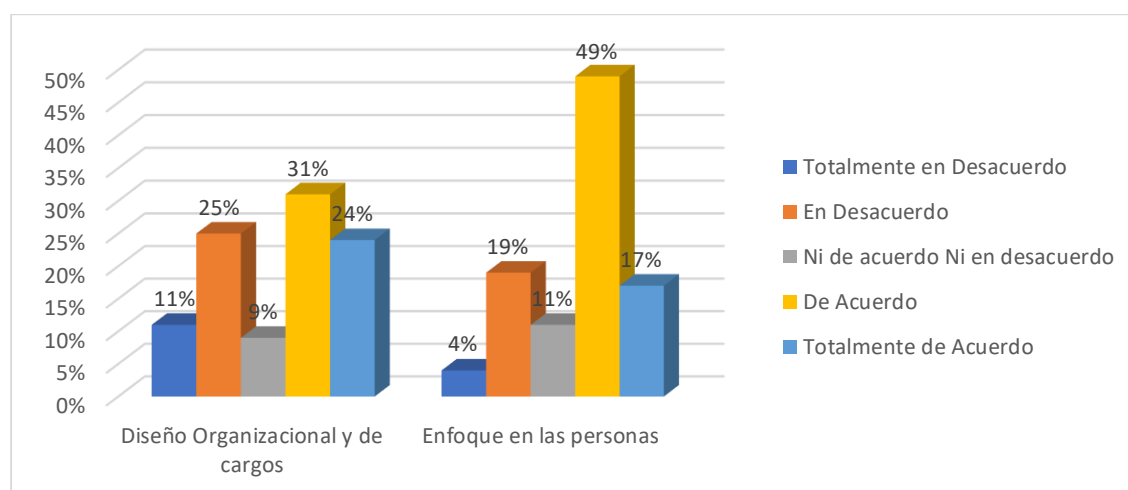


Figura 6: Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión aplicación de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 6

Interpretación:

El 31% de los encuestados está de acuerdo con el diseño organizacional y de cargos que tiene la Municipalidad Provincial del Santa, mientras que el 11 % está totalmente en desacuerdo. Por otro lado el 49% de los trabajadores encuestados está de acuerdo con la selección de personal mientras que el 4% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 7:

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión compensación de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Deficiente	59	27%
Regular	82	37%
Bueno	79	36%
TOTAL	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa.

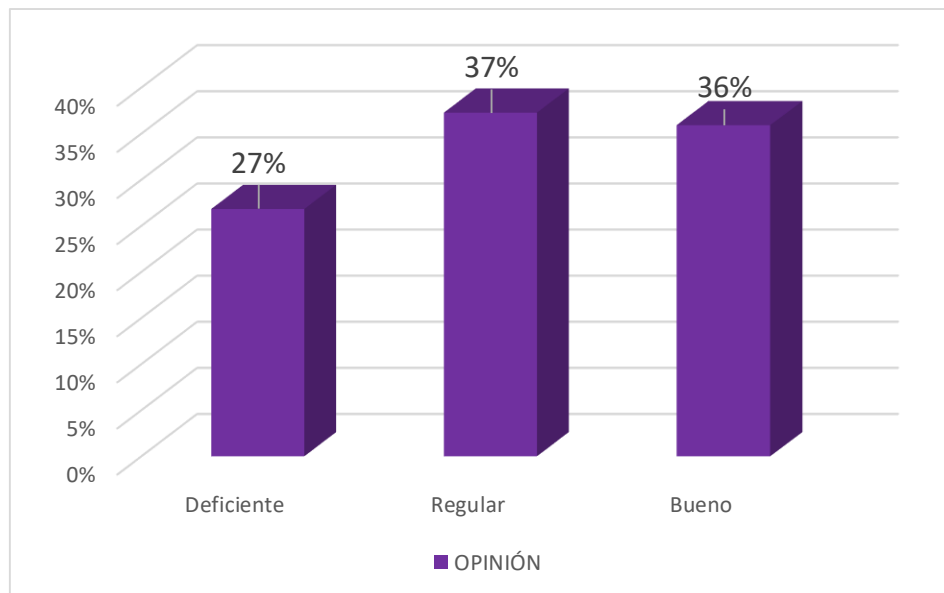


Figura 7: Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión compensación de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 7

Interpretación:

El 37% de los encuestados opinaron que la compensación de los trabajadores por parte de la Municipalidad Provincial del Santa está en un nivel regular, por otro lado el 36% opina que está en un nivel bueno.

Tabla 8:

Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión compensación de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES	Remuneración		Programa de incentivos		Beneficios y servicios sociales	
	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente en Desacuerdo	19	9%	40	18%	23	10%
En Desacuerdo	54	25%	47	21%	51	23%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	26	12%	26	12%	25	11%
De Acuerdo	88	40%	73	33%	83	38%
Totalmente de Acuerdo	33	15%	34	15%	38	17%
TOTAL	220	100%	220	100%	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

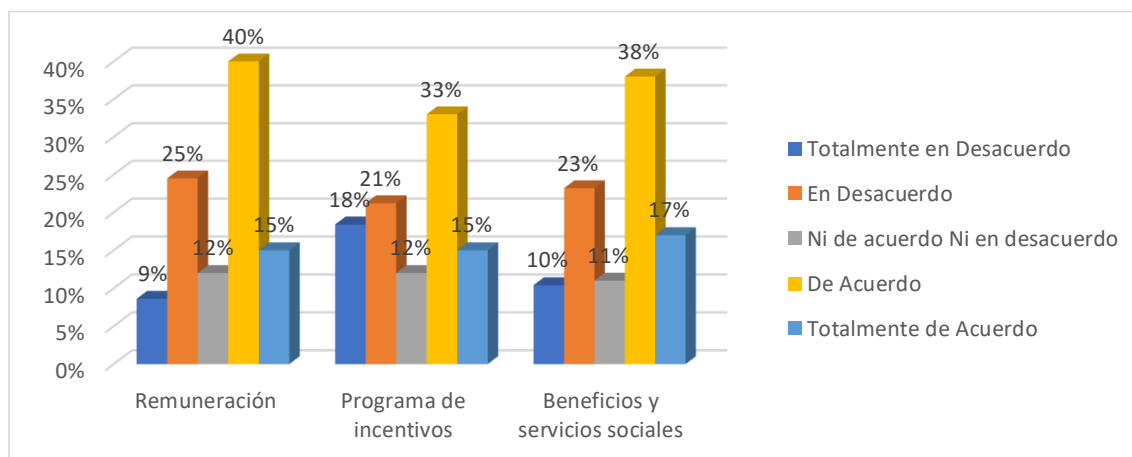


Figura 8: Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión compensación de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 8

Interpretación:

El 40% de los encuestados está de acuerdo con compensación de los trabajadores que tiene la Municipalidad Provincial del Santa, mientras que el 9 % está totalmente en desacuerdo. Por otro lado el 33% de los trabajadores encuestados está de acuerdo con el programa de incentivos, mientras que el 12% está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Asimismo el 38% de los trabajadores está de acuerdo con los beneficios y servicios sociales, mientras que el 10% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 9:

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión desarrollo de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Deficiente	59	27%
Regular	127	58%
Bueno	34	15%
TOTAL	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa.

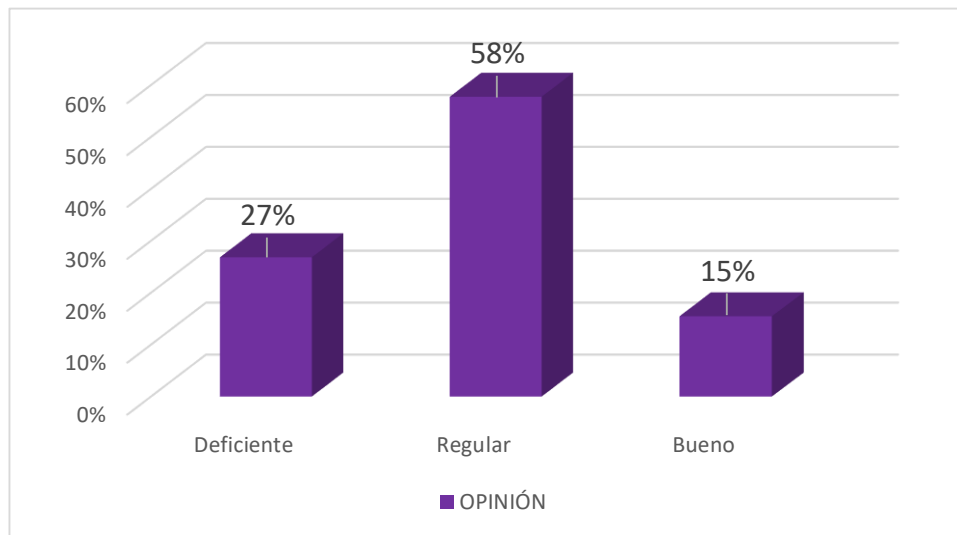


Figura 9: Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión desarrollo de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 9

Interpretación:

El 58% de los encuestados opinaron que el desarrollo de los trabajadores por parte de la Municipalidad Provincial del Santa está en un nivel regular, mientras que el 15% opina que está en un nivel bueno.

Tabla 10:

Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión desarrollo de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES	Capacitaciones		Crecimiento personal y Crecimiento profesional	
	N°	%	N°	%
Totalmente en Desacuerdo	25	11%	22	10%
En Desacuerdo	53	24%	44	20%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	86	39%	103	47%
De Acuerdo	22	10%	27	12%
{Totalmente de Acuerdo	34	15%	24	11%
TOTAL	220	100%	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

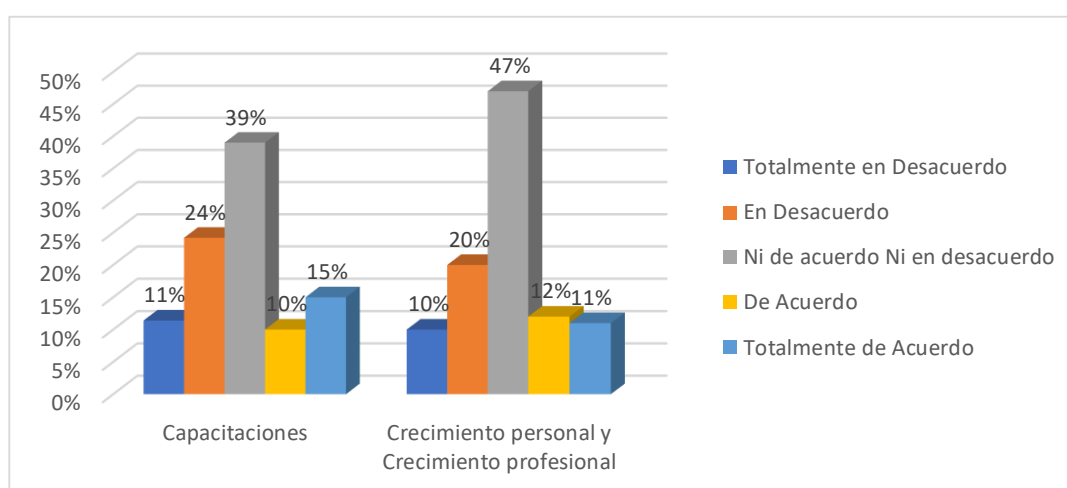


Figura 10: Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión compensación de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 10

Interpretación:

El 39% de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo con las capacitaciones que brinda la Municipalidad Provincial del Santa, mientras que el 10 % está de acuerdo. Por otro lado el 47% de los trabajadores encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la preocupación de la Municipalidad en cuanto a crecimiento personal y profesional, mientras que el 10% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 11:

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión mantenimiento y seguridad de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Deficiente	66	30%
Regular	11	5%
Bueno	143	65%
TOTAL	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

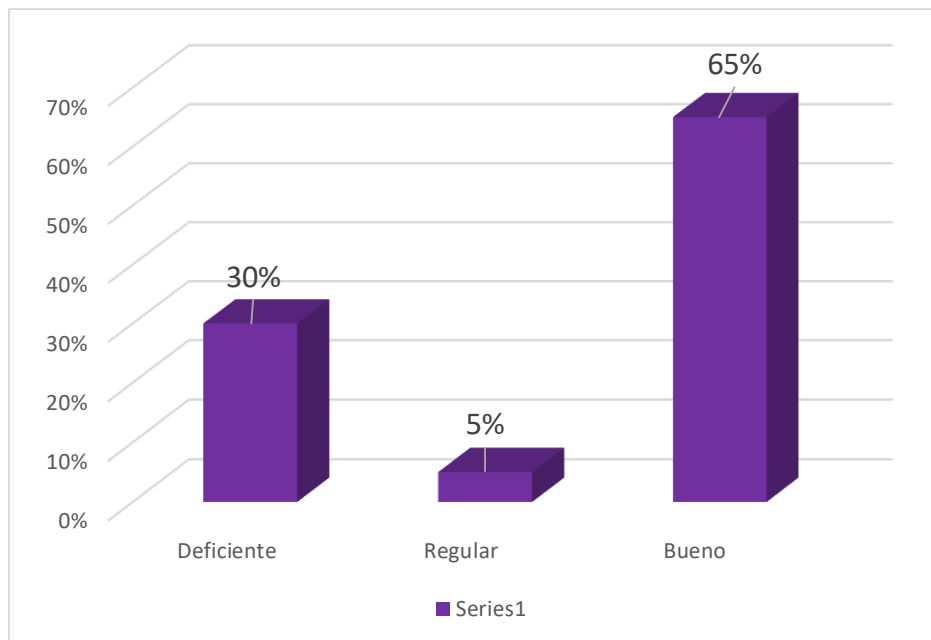


Figura 11: Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión mantenimiento y seguridad de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 11

Interpretación:

El 65% de los encuestados opinaron que el mantenimiento y seguridad de los trabajadores por parte de la Municipalidad Provincial del Santa está en un nivel bueno, mientras que el 5% opina que está en un nivel regular.

Tabla 12:

Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión mantenimiento y seguridad de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES	Seguridad laboral		Relaciones laborales		Bienestar social laboral	
	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente en Desacuerdo	33	15%	22	10%	10	5%
En Desacuerdo	44	20%	49	22%	31	14%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	81	37%	29	13%	40	18%
De Acuerdo	47	21%	80	36%	98	45%
Totalmente de Acuerdo	15	7%	40	18%	41	19%
TOTAL	220	100%	220	100%	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

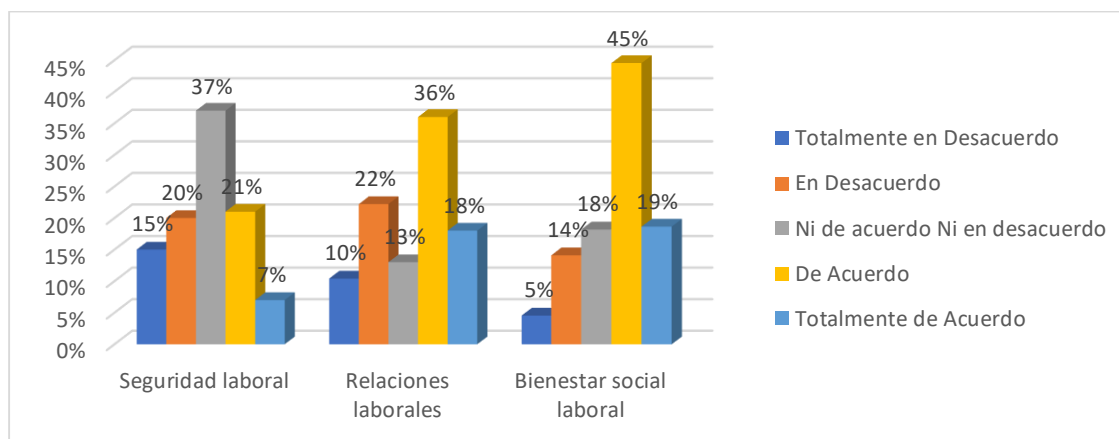


Figura 12: Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión compensación de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 12

Interpretación:

El 37% de los encuestados está de acuerdo con la seguridad laboral de los trabajadores que tiene la Municipalidad Provincial del Santa, mientras que el 7 % está totalmente de acuerdo. Por otro lado el 36% de los trabajadores encuestados está de acuerdo con las buenas relaciones laborales, mientras que el 10% está totalmente en desacuerdo. Asimismo el 45% de los trabajadores están de acuerdo con el bienestar social laboral, mientras que el 5% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 13:

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión evaluación de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Deficiente	58	26%
Regular	76	35%
Bueno	86	39%
TOTAL	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

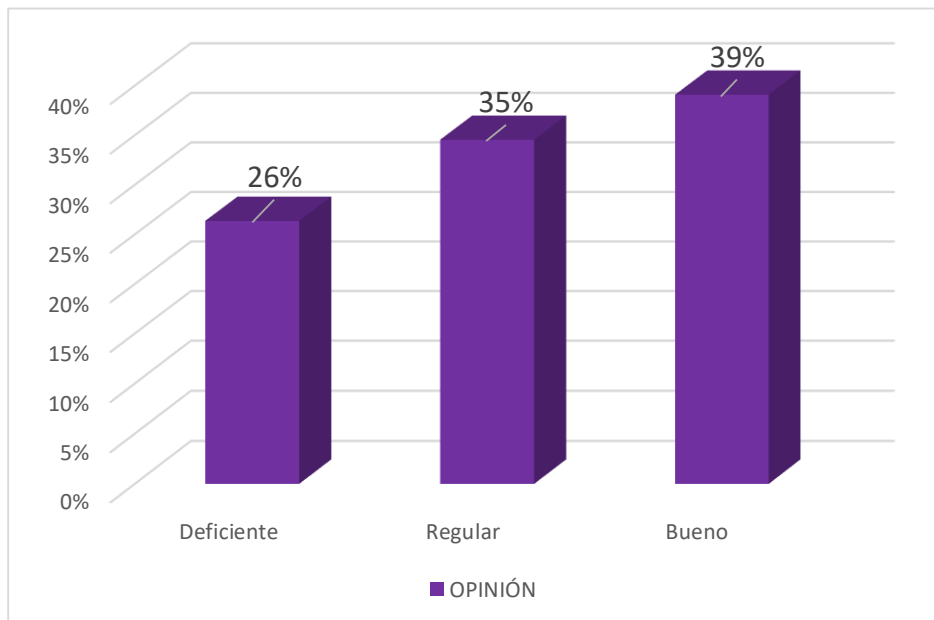


Figura 13: Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión evaluación de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 13

Interpretación:

El 39% de los encuestados opinaron que la evaluación de los trabajadores por parte de la Municipalidad Provincial del Santa está en un nivel bueno, mientras que el 26% opina que está en un nivel deficiente.

Tabla 14:

Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión evaluación de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

EVALUACIÓN DE LOS TRABAJADORES	Controlar y Verificar	
	N°	%
Totalmente en Desacuerdo	25	11%
En Desacuerdo	33	15%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	34	15%
De Acuerdo	42	19%
Totalmente de Acuerdo	86	39%
TOTAL	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

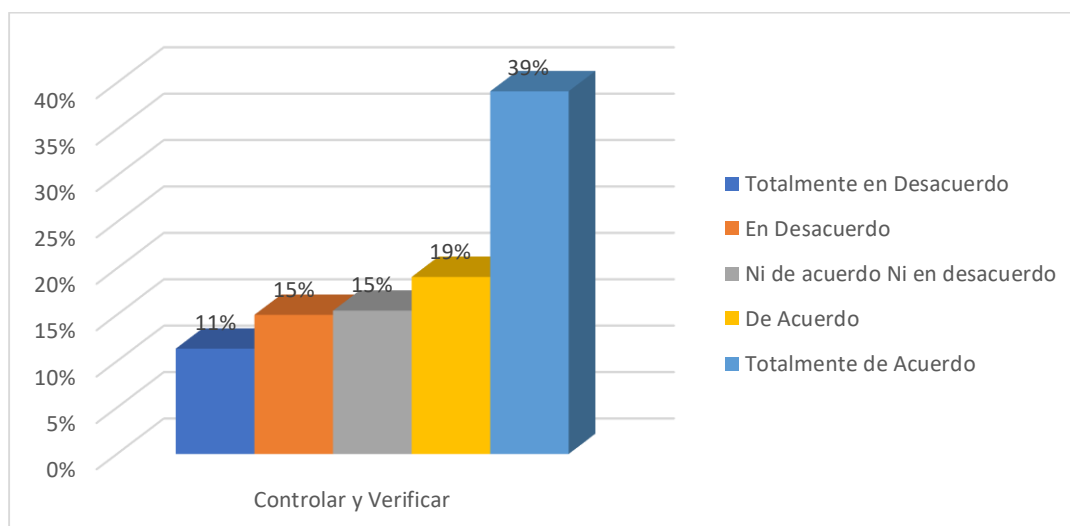


Figura 14: Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión evaluación de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 14

Interpretación:

El 39% de los encuestados está totalmente de acuerdo con el control y la verificación que brinda la Municipalidad Provincial del Santa, mientras que el 11 % está totalmente en desacuerdo.

Tabla 15:

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial del Santa

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Admisión de Trabajadores		Aplicación de Trabajadores		Compensación de Trabajadores		Desarrollo de Trabajadores		Mantenimiento y Seguridad de Trabajadores		Evaluación de Trabajadores	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	67	30%	73	33%	59	27%	59	27%	66	35%	58	26%
Regular	98	45%	27	12%	82	37%	127	58%	11	5%	76	35%
Bueno	55	25%	120	55%	79	36%	34	15%	143	65%	86	39%
TOTAL	220	100%	220	100%	220	100%	220	100%	220	105%	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

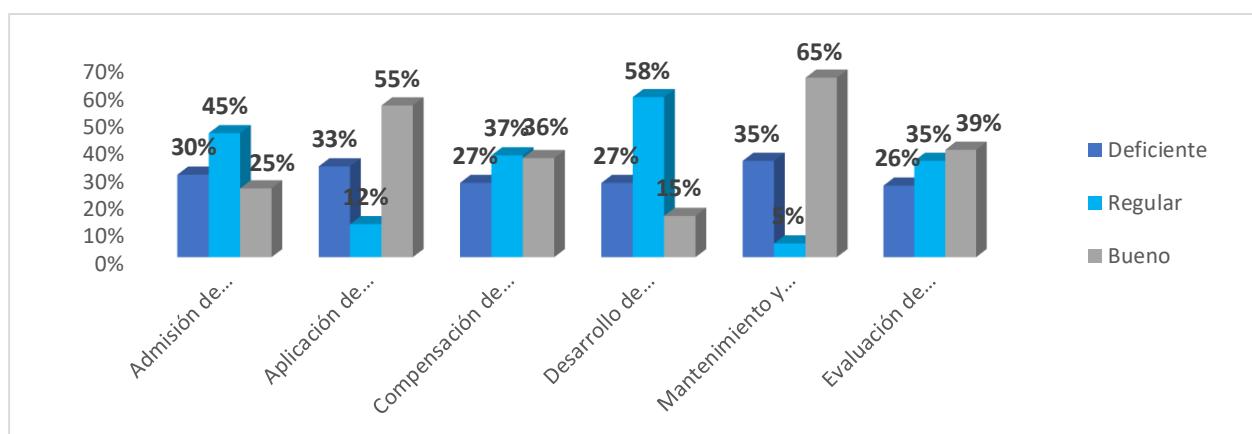


Figura 15: Opinión de los trabajadores sobre el nivel de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 15

Interpretación:

El 45% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa opina que la admisión de trabajadores es regular, por otro lado el 55% de ellos opina que la aplicación de los trabajadores es buena, el 37% de los trabajadores manifiesta que la compensación de los trabajadores es regular, en tanto que el 58% de los trabajadores menciona que el desarrollo de los trabajadores es regular, por otra parte el 65% señala que el mantenimiento y seguridad de los trabajadores es bueno y el 39% de los trabajadores encuestados señala que la evaluación de los trabajadores es bueno.

Objetivo Especifico 02: Identificar el nivel de la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

Tabla 16:

Opinión de los trabajadores sobre la variable Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Deficiente	73	33%
Regular	42	19%
Bueno	105	48%
TOTAL	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

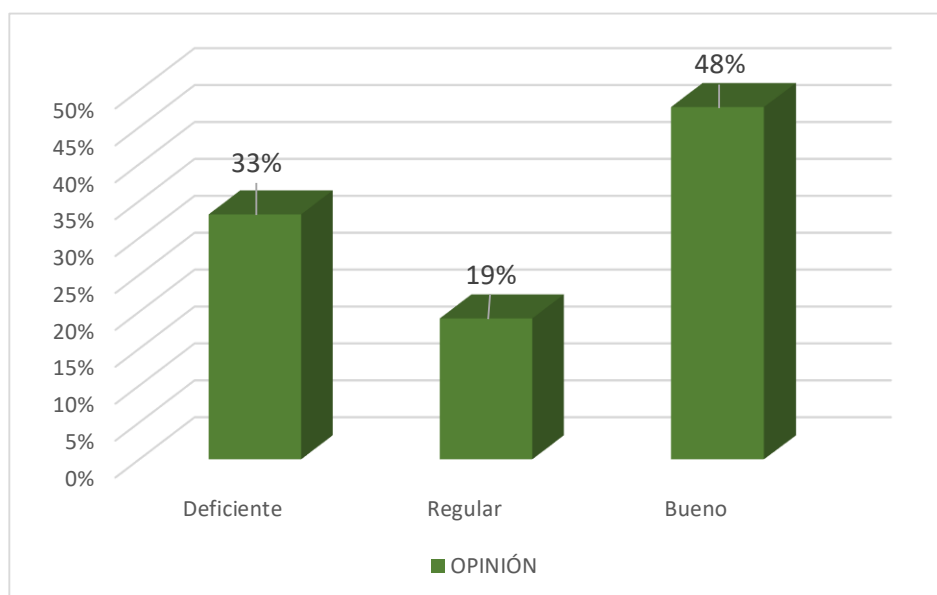


Figura 16: Opinión de los trabajadores sobre la variable Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 16

Interpretación:

El 48% de los encuestados opinaron que la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa está en un nivel bueno, por otro lado el 19% de los trabajadores encuestados manifestaron que está en un nivel regular.

Tabla 17:

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión competencias laborales de la Municipalidad Provincial del Santa

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Deficiente	58	26%
Regular	47	21%
Bueno	115	52%
TOTAL	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

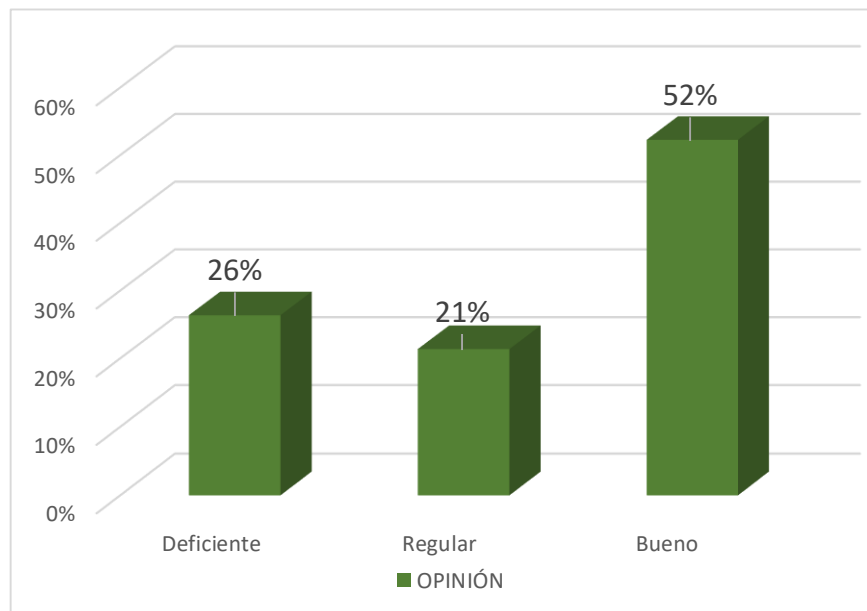


Figura 17: Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión competencias laborales de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 17

Interpretación:

El 52% de los encuestados opinaron que las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa están en un nivel bueno, mientras que el 21% opina que está en un nivel regular.

Tabla 18:

Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión competencias laborales de la Municipalidad Provincial del Santa

COMPETENCIAS LABORALES	Conocimiento		Habilidades	
	N°	%	N°	%
Totalmente en Desacuerdo	33	15%	29	13%
En Desacuerdo	0	0%	35	16%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	94	43%	61	28%
De Acuerdo	0	0%	65	30%
Totalmente de Acuerdo	93	42%	30	14%
TOTAL	220	100%	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

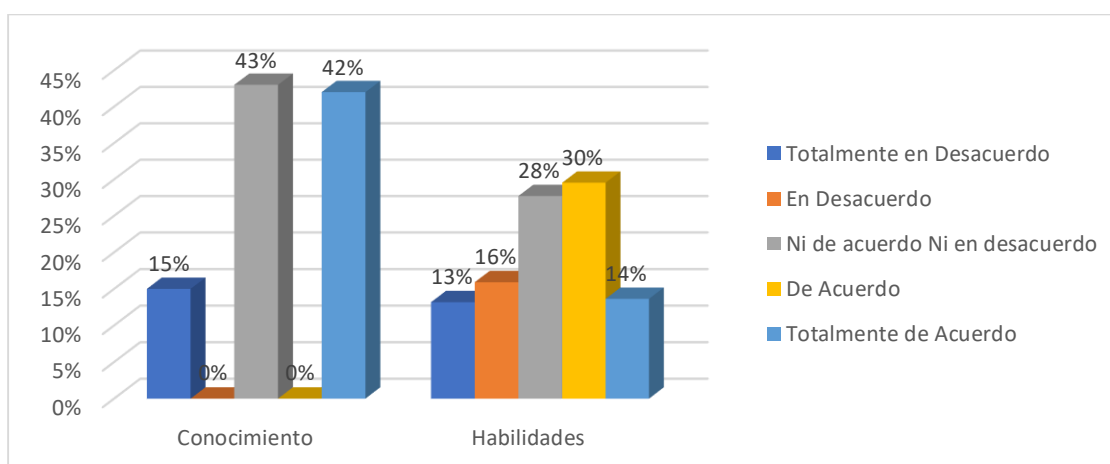


Figura 18: Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión competencias laborales de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 18

Interpretación:

El 42% de los encuestados está totalmente de acuerdo respecto a los conocimientos que aportan a la Municipalidad, mientras que el 15 % está totalmente en desacuerdo. Por otro lado el 360% de los trabajadores encuestados está de acuerdo respecto a las habilidades que aporta a la Municipalidad, mientras que el 13% está totalmente en desacuerdo

Tabla 19:

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión utilización de recursos de la Municipalidad Provincial del Santa

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Deficiente	59	27%
Regular	58	26%
Bueno	103	47%
TOTAL	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

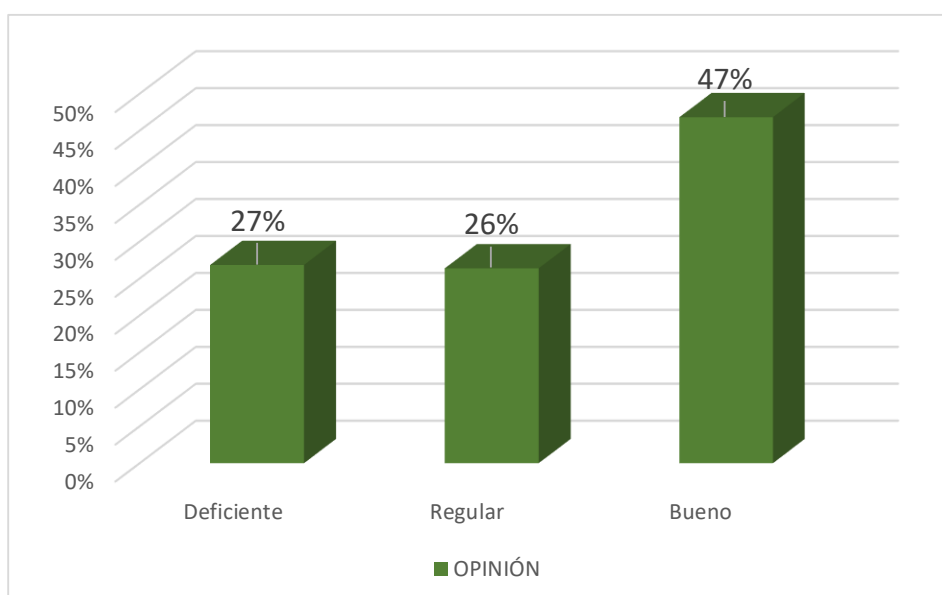


Figura 19: Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión utilización de recursos de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 19

Interpretación:

El 47% de los encuestados opinaron que la utilización de recursos por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa está en un nivel bueno, mientras que el 26% opina que está en un nivel regular.

Tabla 20:

Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión utilización de recursos de la Municipalidad Provincial del Santa

UTILIZACIÓN DE RECURSOS	Puntualidad en sus tareas		Horas trabajadas		Uso de materiales de escritorio	
	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente en Desacuerdo	5	2%	2	1%	74	34%
En Desacuerdo	77	35%	22	10%	0	0%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	0	0%	27	12%	60	27%
De Acuerdo	69	31%	96	44%	0	0%
Totalmente de Acuerdo	69	31%	73	33%	86	39%
TOTAL	220	100%	220	100%	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

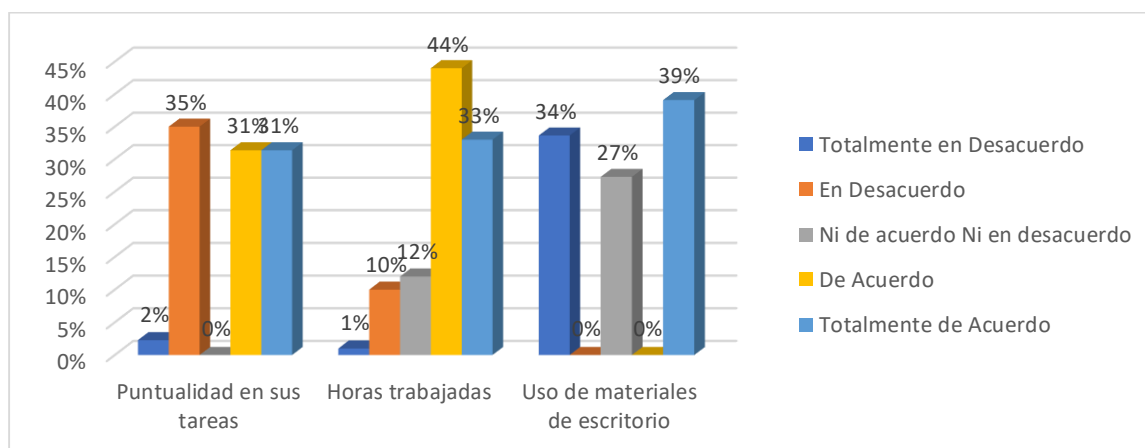


Figura 20: Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión compensación de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 20

Interpretación:

El 35% de los encuestados está en desacuerdo con la puntualidad en sus tareas en la Municipalidad, mientras que el 31 % está totalmente de acuerdo. Por otro lado el 44% de los trabajadores encuestados está de acuerdo con las horas trabajadas en la Municipalidad, mientras que el 1% está totalmente en desacuerdo. Asimismo el 39% de los trabajadores está totalmente de acuerdo con el uso de materiales de escritorio, mientras que el 27% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 21:

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión producto de la Municipalidad Provincial del Santa

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Deficiente	11	5%
Regular	80	36%
Bueno	129	59%
TOTAL	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

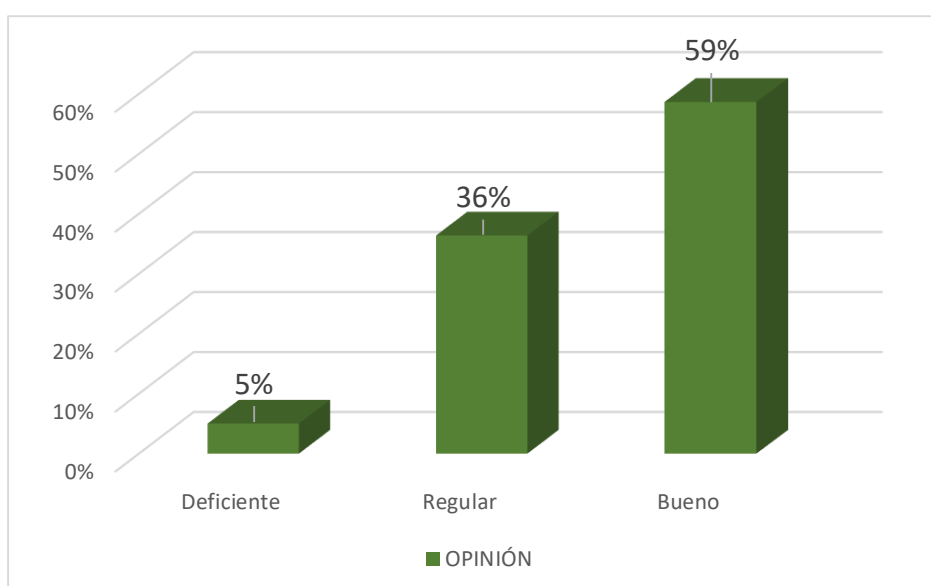


Figura 21: Opinión de los trabajadores sobre el nivel de la dimensión producto de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 21

Interpretación:

El 59% de los encuestados opinaron que el producto realizado por los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa está en un nivel bueno, mientras que el 5% opina que está en un nivel deficiente.

Tabla 22:

Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión producto de la Municipalidad Provincial del Santa

PRODUCTO	Trabajo final	
	N°	%
Totalmente en Desacuerdo	11	5%
En Desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	80	36%
De Acuerdo	73	33%
Totalmente de Acuerdo	56	25%
TOTAL	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

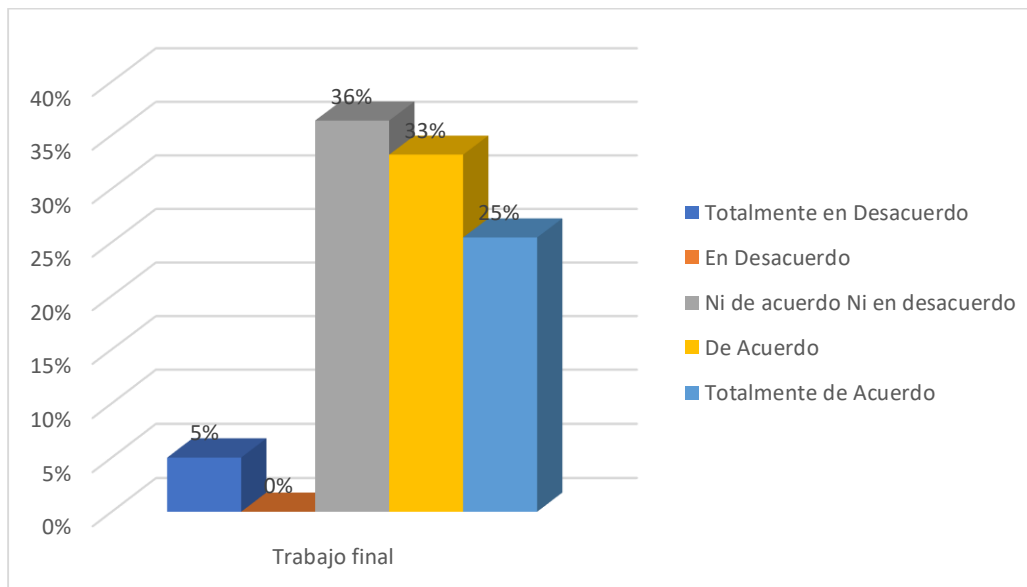


Figura 22: Opinión de los trabajadores sobre los indicadores de la dimensión producto de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 22

Interpretación:

El 33% de los encuestados está de acuerdo con el trabajo final que realiza en la Municipalidad, por otro lado que el 5% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 23:

Opinión de los trabajadores sobre el nivel de las dimensiones de la Productividad de la Municipalidad Provincial del Santa

PRODUCTIVIDAD	Competencias Laborales		Utilización de Recursos		Producto	
	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	58	26%	59	27%	11	5%
Regular	47	21%	58	26%	80	36%
Bueno	115	52%	103	47%	129	59%
TOTAL	220	100%	220	100%	220	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

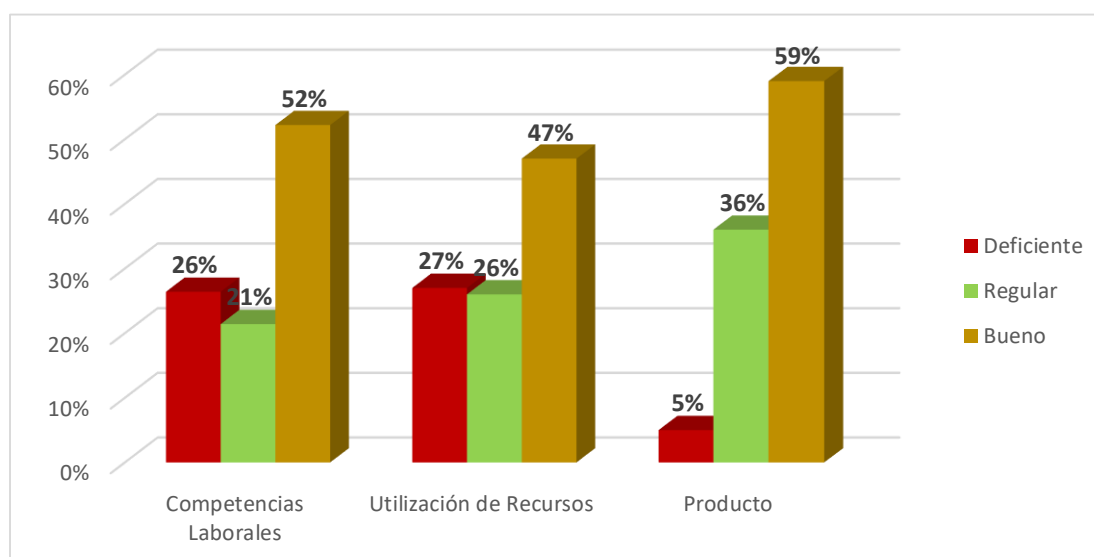


Figura 23: Opinión de los trabajadores sobre el nivel de las dimensiones de la Productividad de la Municipalidad Provincial del Santa

Fuente: Tabla 23

Interpretación:

El 52% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa opina que las competencias laborales tienen un nivel bueno, por otro lado el 47% de ellos opina que la utilización de recursos es de nivel bueno y el 59% de los trabajadores encuestados señala que el producto que ellos realizan tiene un nivel bueno.

Objetivo Especifico 03: Analizar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

Tabla 24:

Análisis de la correlación de la variable Gestión del Talento Humano y Productividad de la Municipalidad Provincial del Santa

			PRODUCTIVIDAD			Total
			DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	DEFICIENTE	Recuento	26	22	25	73
		% del total	11,8%	10,0%	11,4%	33,2%
	REGULAR	Recuento	17	12	24	53
		% del total	7,7%	5,5%	10,9%	24,1%
	BUENO	Recuento	30	8	56	94
		% del total	13,6%	3,6%	25,5%	42,7%
Total	Recuento	73	42	105	220	
	% del total	33,2%	19,1%	47,7%	100,0%	

Interpretación:

El 11.8% de los trabajadores encuestados que manifiestan que la gestión del talento humano es Deficiente, también manifestaron que la productividad es Deficiente. Por otro lado el 10.9% que manifiestan que la gestión del talento humano es Regular, manifestaron que la productividad es Bueno. Por último, el 25.5% que manifestaron que la gestión del talento humano es Bueno, también manifestaron que la productividad es Bueno.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se estudió la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa. De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación se puede mencionar que existe una correlación entre ambas variables estudiadas.

Al observar la tabla 1 podemos ver la ejecución de la prueba Chi-cuadrada, donde se obtuvo como resultado el valor de significancia igual a 0.003, que al ser menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del investigador comprobando que existe una relación altamente significativa entre las variables de estudio, asemejándose con la tesis de Cerquín y Roncal (2017), titulada “Relación de la Gestión del talento humano con la Productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana, Cajamarca, 2017”, Universidad Privada del Norte. Cajamarca, Perú., donde se concluyó que la gestión del talento humano tiene influencia muy significativa en el nivel de productividad de los trabajadores de la organización.

Por otro lado, Paredes (2016). En su investigación: “El capital Humano y su influencia en el incremento de la Productividad laboral en Coopsol Consultoria S.A. San Isidro 2016”, Universidad César Vallejo. Lima, Perú., concluyó que la relación de las dos variables es muy significativa, de tal forma el capital humano contribuye en gran proporción respecto a la productividad de los colaboradores de la empresa Coopsol Consultoria. Lo cual coincide con los resultados obtenidos en la Tabla 1 de la presente investigación, pues mediante la aplicación del estadístico Chi-cuadrada se pudo demostrar que la Gestión del Talento Humano influye de manera significativa respecto a la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa.

Estos resultados son respaldados por Chiavenato (2009), al mencionar que el objetivo de la gestión del talento humano es lograr que los trabajadores tengan mayores índices de productividad para lograr la satisfacción de los usuarios, socios y colaboradores. Por lo tanto, se debe inventar, aumentar y aprovechar la destreza y capacidad de los trabajadores.

Soria (2013). En su investigación: “Relación entre gestión y productividad laboral del personal administrativo de la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de Huarmey en el año 2013”, Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú. Los resultados obtenidos de la variable gestión fueron que el 47% de los trabajadores encuestados consideraron que se encuentra en un nivel alto, mientras que el 13% de los trabajadores consideraron que se encuentran en un nivel bajo. Asimismo, los resultados de la variable productividad fueron que el 60% de los trabajadores consideran que la productividad en la municipalidad es alta, y el 7% consideran que es bajo. Concluyó que las variables, gestión y la productividad de los trabajadores no tienen relación, por lo tanto, rechazó su hipótesis de investigación y aceptó su hipótesis nula.

La conclusión de Soria es refutada por la presente investigación debido a que los resultados obtenidos de la variable gestión del talento humano muestran que el 43% de los trabajadores opinaron que la Municipalidad Provincial del Santa está en un nivel bueno, por otro lado el 24% de los trabajadores manifestaron que está en un nivel regular. Asimismo, los resultados de la variable productividad fueron que el 48% de los trabajadores encuestados opinaron que la Municipalidad Provincial del Santa está en un nivel bueno, por otro lado el 19% de los trabajadores encuestados manifestaron que está en un nivel regular. En ambas investigaciones los resultados son relativamente similares, sin embargo, la aplicación del estadístico Chi cuadrada los resultados fueron diferentes.

Morillo (2014). En su investigación: “Análisis de la gestión del talento humano en la empresa JKMB Generales S.R.L de Nuevo Chimbote en el año 2014”, Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú. Concluyó que el 44% de los trabajadores consideran que el proceso de reclutamiento y selección de personal no se realiza de forma adecuada. Los principales problemas en la empresa JKMB se originaron porque la organización carece de parámetros y buenos criterios sobre estos procesos, además, porque la organización no comunica al nuevo colaborador el sentimiento de satisfacción por tenerlo en el grupo. Asimismo, contrastamos una realidad similar en la Municipalidad Provincial del Santa, ya que al observar la Tabla 3, el 45% de los trabajadores consideran en un nivel regular la dimensión admisión de los trabajadores, que están comprendidas por el reclutamiento y selección de personal que realiza la municipalidad.

Estos resultados evidencian un inadecuado proceso de admisión de los trabajadores, comprendidas por el reclutamiento, selección de personal, entre otros, ya que es una cuestión de importancia estratégica para las instituciones. Contar con un talento humano apto para los puestos requeridos es necesario para las instituciones sean competitivas y productivas. Esto es contrastado con los mencionado por Werther y Davis (2008), es un proceso muy importante donde el área de gestión del talento humano debe determinar las competencias prioritarias para el desarrollo de la organización y contratar a personas que perfeccionen sus habilidades y capacidades. Se enfoca de manera exclusiva en tres funciones, obtener nuevos candidatos, seleccionarlos y contratarlos.

Antinori (2012). En su investigación: “Gestión del talento humano en el proceso de capacitación y su relación con el desempeño de los trabajadores de seguros La Positiva en la ciudad de Chimbote, 2012”. Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú. Concluyó que los trabajadores de Seguros Positiva Vida de Chimbote necesitan un curso de capacitación para poder desempeñar un mejor rol en su empleo, esta conclusión se logró determinar debido a que el 40% de los trabajadores mencionaron que la capacitación se encuentra en un nivel medio, lo que estaría provocando que no se desempeñen de manera eficiente. Asimismo, contrastamos una realidad similar en la Municipalidad Provincial del Santa, ya que al observar la Tabla 9 se aprecia que el 58% de los trabajadores mencionaron que la dimensión desarrollo de los trabajadores está en un nivel regular, que están comprendidas por las capacitaciones y el crecimiento personal y profesional que brinda la municipalidad.

Estos resultados muestran que las capacitaciones laborales son respuestas a la necesidad que poseen las instituciones de contar con trabajadores calificados y productivos, a través de conocimientos teóricos – prácticos que potenciarán la productividad de las mismas. Esto es entendido desde el punto de vista de Chiavenato (2009), al afirmar que el desarrollo de los trabajadores es un “procedimiento que se encarga de preparar y aumentar las capacidades de los colaboradores, implica el aprendizaje y crecimiento, educación, planes de cambio y proyectos de interrelación entre los trabajadores”.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Se determino por medio del estadístico Chi-cuadrado la relación entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, en la cual se obtuvo un valor de significancia igual a 0.003, que al ser menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del investigador. De esta forma el resultado final a través de este estadístico comprobó que existe relación entre las variables estudiadas. (Tabla 1).
- 5.2. Se identifico el nivel de la variable gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial del Santa, obteniendo como resultado que el 43% de los trabajadores encuestados consideraron en un nivel bueno, el 24% en un nivel regular, y el 33% en un nivel deficiente. Por otro lado, el 45% de los trabajadores consideraron que la admisión de trabajadores se encuentra en un nivel regular, además la aplicación de trabajadores se consideró en un nivel bueno por el 55% de trabajadores, asimismo la compensación de trabajadores se consideró en un nivel regular por el 37% de trabajadores, el 58% de trabajadores consideraron que el desarrollo de trabajadores estuvo en un nivel regular, el mantenimiento y seguridad de trabajadores se consideró en un nivel bueno por el 65% de los trabajadores, y por último la evaluación de los trabajadores se consideró en un nivel bueno por el 39% de los trabajadores. (Tabla 2, 3, 5, 7, 9, 11, 13).
- 5.3. Se identifico el nivel de la variable productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, obteniendo como resultado que el 48% de los trabajadores encuestados consideraron en un nivel bueno, el 19% en un nivel regular, y el 33% en un nivel deficiente. Por otro lado, el 52% de los trabajadores consideraron en un nivel bueno las competencias laborales que poseen, además la utilización de recursos se consideró en un nivel bueno por el 47% de los trabajadores, y por ultimo el 59% de los trabajadores consideraron en un nivel bueno el producto que realizan. (Tabla 16, 17, 19, 21).

5.4. Se analizó que la variable gestión del talento influye de manera significativa sobre la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, obteniendo como resultado en la tabla de contingencia, que el 11.8% de los trabajadores encuestados que manifiestan que la gestión del talento humano es Deficiente, también manifestaron que la productividad es Deficiente. Por último, el 25.5% que manifestaron que la gestión del talento humano es Bueno, también manifestaron que la productividad es Bueno. (Tabla 24).

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Se recomienda al Gerente Municipal implementar un modelo de gestión para el desarrollo integral de los procesos, que comprendan desde admisión de los trabajadores hasta la evaluación de los mismos, de forma tal que la productividad de los trabajadores pueda incrementarse y cumplir los objetivos y metas planteados por la Municipalidad Provincial del Santa,
- 6.2. Se recomienda al Gerente del área de Recursos Humanos ejecutar de manera correcta los procesos antes mencionados, logrando retener mejores talentos, donde queden las personas competentes para realizar los trabajos finales y generar ideas de mejora para la Municipalidad Provincial del Santa. Además, se sugiere realizar mayores capacitaciones a su personal para mejorar sus habilidades y conocimientos esenciales para su desarrollo profesional y personal.
- 6.3. Se recomienda al Gerente del área de Recursos Humanos evaluar de forma continua la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa y ejecutar al finalizar cada periodo de trabajo una retroalimentación, de esta forma determinar los posibles problemas que se puedan presentar y prever las posibles soluciones.
- 6.4. Se recomienda al Gerente Municipal implementar un programa de incentivos laborales que se adapten a la realidad de los trabajadores, de esta forma lograr un mayor compromiso y responsabilidad para asumir sus trabajos, esto se verá reflejado en el incremento de la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Antinori, F. (2012). *Gestión del talento humano en el proceso de capacitación y su relación con el desempeño de los trabajadores de seguros La Positiva en la ciudad de Chimbote, 2012* (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú.

Armas, J., y Asencio, V. (2016). *Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope – 2015* (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Bain, R. (2000). *Productividad: La solución a los problemas de la empresa*. México: Editorial Mc. Graw Hill.

Buckley y Jim (1991). *La formación, teoría y práctica*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.

Carrillo, L. (2012). *Análisis de la gestión del talento humano y su efecto en la rentabilidad de la empresa “Venecia Restaurant S.C.R.L.”* (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú.

Castillo, P. (2006). *Ciencias Sociales – Desarrollo Local en la Gestión Municipal*. Chile: Universidad Viña del Mar.

Cerquín, S., y Roncal, J. (2017). *Relación de la Gestión del Talento Humano con la Productividad Laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana, Cajamarca, 2017* (Tesis de Pregrado). Universiada Privada Del Norte. Cajamarca, Perú.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión Del Talento Humano*. 2ª Edición. México: Editorial McGraw Hill.

Cobo, J. (2012). *El desarrollo del talento humano por competencias y la productividad de carrocerías Pérez en la ciudad de Ambato* (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.

Del Castillo, A. (2017). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

De León, E. (2013). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu* (Tesis de Pregrado). Universidad Rafael Landívar. Retalhuleu, Guatemala.

García, M., Sánchez, K., y Zapata, A. (2008). *Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social*. Colombia: editorial Universidad del Valle.

Gestiopolis (2001). *Desarrollo Profesional*. Recuperado desde <https://www.gestiopolis.com/desarrollo-profesional/>

Guevara, J. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños de Agua Santa, Provincia de Tungurahua* (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.

Hernández, C. (2012). *Diseños No Experimentales*. Venezuela. Recuperado De: [Http://Tesisdeinvestig.Blogspot.Com/2012/12/Disenos-No-Experimentales-Segun.Html](http://Tesisdeinvestig.Blogspot.Com/2012/12/Disenos-No-Experimentales-Segun.Html)

Hernández, Fernández Y Baptista. (2014). *Metodología De La Investigación*. 6ta. Edición. Mc Grill. México.

Koontz, H., y Weihrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global y empresarial*. 12ª Edición. México: McGraw-Hill Interamericana.

Mariñez, J. (2014). *Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con la política y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de la Republica Dominicana* (Tesis Doctoral). Atlantic International University. Honolulu, Hawái.

Márquez, F. (2012) *Análisis de la importancia del factor humano para la productividad en las pymes del sector construcción* (Tesis de Pregrado). Instituto Tecnológico de la Construcción. México.

Martines, V. (1998). *La Productividad Laboral*. México: Editorial Mc. Graw Hill.

Monroy, B. (2017). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en la Productividad de los trabajadores de la Diócesis de Chimbote, 2017* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú.

Morillo, M. (2013). *Análisis de la gestión del talento humano en la empresa JKMB Generales S.R.L de Nuevo Chimbote en el año 2014* (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú

Oscoco, H. (2014). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha – Andahuaylas –*

Apurímac, 2014 (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú.

Paredes, K. (2016). *El capital Humano y su influencia en el incremento de la Productividad laboral en Coopsol Consultoria S.A. San Isidro, 2016* (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

Perea, J. (2006). *Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global*. Revista IIPSI. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Pérez. (2015). *Qué es la administración de compensaciones y cuáles son sus beneficios*. Recuperado desde <http://blog.peoplenext.com.mx/que-es-la-administracion-de-compensaciones-y-cuales-son-sus-beneficios>

Prokopenko (2001). *La Gestión de la Productividad*. Suiza, Ginebra: Copyright Organización Internacional del Trabajo.

Pulido, J. (2015), El talento humano como estrategia de Productividad. (Ensayo). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.

Robbins, S.P., y Coulter, M. (2010). *Administración*. 10ª Edición. México: Editorial Pearson.

Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13ª Edición. México: Editorial Pearson Educación.

Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de personal*. 7ª Edición. México: Cengage Learning Editores, S.A.

Singh (2008). *Human factor and organizational productivity in textile industry and agricultural machinery industry in north India* (Tesis Doctoral). Panjab University, Chandigarh. India.

Soria, J. (2013). *Relación entre gestión y productividad laboral del personal administrativo de la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de Huarney en el año 2013* (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú.

Tito, P. (2012), *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana* (Tesis Doctoral). Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Werther, B. (2008). *Elementos De Administración De Personal Y RR. HH*". 7ª. Edición. México D.F.: McGraw – Hill.

ANEXOS

ANEXO N°1: CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA

Edad: _____

Sexo: F__ M__

Fecha: ____/____/2018

INSTRUCCIÓN: A continuación, se presentará una lista de ítems respecto a algunas características de la Municipalidad Provincial Del Santa, Chimbote.

Después de leer cuidadosamente cada enunciado, maque con una (X) el número que corresponda, utilizando la escala siguiente:

Totalmente en Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (3)	De Acuerdo (4)	Totalmente de Acuerdo (5)
------------------------------------	----------------------	---	-------------------	---------------------------------

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
1	Considera que el reclutamiento de personal que se lleva a cabo en la Municipalidad es el correcto.					
2	Considera que el proceso de selección del personal se efectúa de manera transparente.					
3	Considera que recibió un adecuado proceso de inducción para su cargo.					
4	Considera los trabajadores cumplen con el perfil del puesto dado por la Municipalidad.					
5	La inducción que recibió al ingresar a laborar le facilitó la realización de sus actividades.					
6	La remuneración que recibe por su labor cumple con sus expectativas.					
7	La municipalidad posee un adecuado programa de incentivos.					
8	Los servicios sociales y beneficios satisfacen su necesidad.					
9	Los programas de capacitación son acordes a sus funciones.					
10	Las capacitaciones que recibe le ayudan a desempeñar mejor su función.					
11	Considera que la Municipalidad promueve su desarrollo profesional y personal.					
12	Cree que es seguro el área o lugar en donde labora.					
13	Cree que la infraestructura es la mejor para desempeñar su función.					
14	Se preocupa la Municipalidad por promover las buenas relaciones laborales.					
15	Considera que es prioridad en la Municipalidad el bienestar social laboral.					
16	Considera que el proceso de evaluación de los trabajadores es el apropiado.					
17	Su jefe verifica su trabajo y le brinda pautas a mejorar en sus actividades.					

ANEXO N°2: CUESTIONARIO DE LA PRODUCTIVIDAD

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA

Edad: _____

Sexo: F__ M__

Fecha: ____/____/2018

INSTRUCCIÓN: A continuación, se presentará una lista de ítems respecto a algunas características de la Municipalidad Provincial Del Santa, Chimbote.

Después de leer cuidadosamente cada enunciado, maque con una (X) el número que corresponda, utilizando la escala siguiente:

Totalmente en Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (3)	De Acuerdo (4)	Totalmente de Acuerdo (5)
------------------------------------	----------------------	---	-------------------	---------------------------------

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
1	Considera que sus conocimientos contribuyen al cumplimiento de sus actividades.					
2	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que benefician a su área de trabajo.					
3	Posee la capacidad para atender asuntos laborales bajo presión.					
4	Posee la capacidad de aprendizaje para asumir nuevas funciones.					
5	Usted trabaja con puntualidad las actividades asignadas por el jefe.					
6	Usted cumple con el horario de trabajo establecido.					
7	Brinda más tiempo del requerido para finalizar una actividad asignada por su jefe.					
8	Los materiales con que dispone su área de trabajo le permiten cumplir con sus actividades.					
9	Utiliza de forma apropiada los materiales de trabajo.					
10	Usted mantiene el control físico y administrativo sobre el material y equipo para desempeñar las actividades diarias.					
11	El trabajo final que realiza cumple con los requerimientos en términos de contenido, exactitud y presentación.					
12	El trabajo final que usted realiza contribuye al desarrollo integral de su área.					

ANEXO N°3: FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. **Técnica:** Encuesta
- 1.2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 1.3. **Lugar:** Municipalidad Provincial Del Santa
- 1.4. **Forma de aplicación:** Individual
- 1.5. **Autores:**
Amaya Vega, Joselyn Erly
Villanueva Araujo, Ayrton Josue
- 1.6. **Medición:** Gestión del Talento Humano
- 1.7. **Administración:** Trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial Del Santa
- 1.8. **Tiempo de aplicación:** 8 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Describir la Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018.

III. RECATEGORIZACIÓN DE ESCALA

En esta investigación para una mejor interpretación de datos se procedió a recategorizar las escalas de la siguiente manera:

<i>Escala de Likert</i>	<i>Recategorización de escala</i>
Totalmente en Desacuerdo	Deficiente
En Desacuerdo	
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	Regular
De Acuerdo	Bueno
Totalmente de Acuerdo	

ANEXO N°4: FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. **Técnica:** Encuesta
- 1.2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 1.3. **Lugar:** Municipalidad Provincial Del Santa
- 1.4. **Forma de aplicación:** Individual
- 1.5. **Autores:**
Amaya Vega, Joselyn Erly
Villanueva Araujo, Ayrton Josue
- 1.6. **Medición:** Productividad
- 1.7. **Administración:** Trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial Del Santa
- 1.8. **Tiempo de aplicación:** 5 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018.

III. RECATEGORIZACIÓN DE ESCALA

En esta investigación para una mejor interpretación de datos se procedió a recategorizar las escalas de la siguiente manera:

<i>Escala de Likert</i>	<i>Recategorización de escala</i>
Totalmente en Desacuerdo	Deficiente
En Desacuerdo	
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	Regular
De Acuerdo	Bueno
Totalmente de Acuerdo	

ANEXO N°5: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario - Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad desde el punto de vista de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

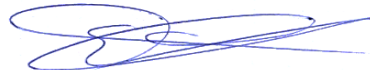
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Chacón Arenas Edinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Magister


APELLIDO Y NOMBRE: *Chacón Arenas Edinson Miguel*
DNI: *25573328*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario - Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad desde el punto de vista de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.


DIRIGIDO A: Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GONZALEZ RUEDA Nestor DANIEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER


GONZALEZ RUEDA Nestor DANIEL
APELLIDO Y NOMBRE:
DNI: 32991045

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario - Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad desde el punto de vista de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Urbina Suamán Cristian.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister.

cfh.
APELLIDO Y NOMBRE: Urbina Suamán Cristian
DNI: 07978033

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario - Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad desde el punto de vista de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial Del Santa, 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Aguilar Sánchez Sonie*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister*

[Firma]
APELLIDO Y NOMBRE: *Aguilar Sánchez Sonie*
DNI: *32903014*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO N°6: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, 2018	¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018?	Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Según Chiavenato (2009), "Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".	Se define operacionalmente como la capacidad de los directivos al enviar mensajes que den cuenta de las técnicas, herramientas y estrategias dirigidas a atraer, desarrollar y retener personas talentosas, las cuales serán percibidas por medio de las siguientes dimensiones: admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y seguridad, y evaluación de los trabajadores.	Admisión de los Trabajadores	Reclutamiento	1	Ordinal
						Aplicación de los Trabajadores	Selección del personal	2	
							Diseño organizacional y de cargos	3, 4	
						Compensación de los Trabajadores	Enfoque en las personas	5	
							Remuneración	6	
							Programa de incentivos	7	
						Desarrollo de los Trabajadores	Beneficios y servicios sociales	8	
							Capacitaciones	9, 10	
							Crecimiento personal y Crecimiento profesional	11	
						Mantenimiento y Seguridad de los Trabajadores	Seguridad laboral	12, 13	
							Relaciones laborales	14	
							Bienestar social laboral	15	

						Evaluación de los trabajadores	Controlar y verificar	16, 17	
			PRODUCTIVIDAD	Según Bain (2000), "Es la relación entre cierta producción y ciertos insumos, es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos deseables".	Se define operacionalmente como la capacidad de lograr objetivos y de generar respuestas de máxima calidad que permitan a los trabajadores desarrollar su potencial y obtener a cambio un mejor nivel en su calidad de trabajo, las cuáles serán medidas por medio de estas dimensiones: competencias laborales, utilización de recursos y producto.	Competencias laborales	Conocimientos	1, 2	Ordinal
							Habilidades	3, 4	
						Utilización de recursos	Puntualidad en su tarea	5, 6	
							Horas trabajadas	7	
							Uso de materiales de escritorio	8, 9, 10	
						Producto	Trabajo Final	11, 12	

ANEXO N°7: ALFA DE CRONBACH
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº ENCUESTADO	1 Considera que el reclutamiento de personal que se lleva a cabo es el correcto	2 Considera que el proceso de selección de personal se efectúa de manera adecuada	3 Considera que recibió un adecuado proceso de inducción para su cargo.	4 Considera que existe de manera adecuada rotación en el personal	5 La inducción que recibió al ingresar a laborar le facilitó la realización de sus actividades.	6 Considera apropiado el proceso de evaluación de desempeño de la Municipalidad	7 La remuneración que recibe por su labor cumple con sus expectativas	8 La municipalidad posee un adecuado programa de incentivos	9 Los servicios sociales y beneficios satisfacen su necesidad	10 Considera que se promueven programas de capacitaciones	11 Las capacitaciones que recibe le ayudan a desempeñar mejor su función	12 Considera que la Municipalidad promueve su desarrollo profesional y personal	13 Cree que es seguro el área o lugar en donde labora	14 Cree que la infraestructura es la mejor para desempeñar su función	15 Se preocupa la Municipalidad por promover las buenas relaciones laborales	16 Considera que es prioridad en la Municipalidad el bienestar social laboral	17 La Municipalidad controla el trabajo de sus colaboradores	18 Considera que su jefe verifica su trabajo	
1	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	2	2	5	72
2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	2	4	3	4	5	60
3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	58
4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	59
5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	58
6	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	40
7	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	4	49
8	3	3	3	2	4	5	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	54
9	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	56
10	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	63
Varianza	0.5	0.67778	0.67778	0.66667	0.48889	0.48889	1.37778	0.9	1.333333	0.5	0.67778	0.66667	1.06667	1.21111	0.48889	0.677778	0.677778	0.177778	70.98889
suma de var/item	13.256																		
k	18																		
alfa	0.861																		

El alfa de cronbach obtenido es de 0.861, por lo tanto, el nivel de confiabilidad del instrumento es bueno porque es mayor a 0.8.

PRODUCTIVIDAD

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Nº ENCUESTADO	Considera que los conocimientos dentro del área contribuyen al desempeño de los trabajadores	Se efectúan aportes de carácter académico o técnico que sean de beneficio para su área de trabajo	En su área de trabajo tienen la capacidad para atender asuntos laborales bajo presión	En su área poseen la capacidad de aprendizaje para asumir nuevas funciones	En su área se trabaja con puntualidad las actividades asignadas por el jefe	En su área se cumple con el horario de trabajo establecido	Los trabajadores del área brindan más tiempo del requerido para finalizar una documentación	Los materiales con que dispone su área de trabajo les permiten cumplir con sus actividades	En su área utilizan de forma apropiada los materiales de trabajo	En su área mantienen el control físico y administrativo sobre el material y equipo para desempeñar las	La documentación que realiza su área cumple con los requerimientos en términos de contenido, exactitud, presentación y	
1	3	2	2	3	5	5	5	4	5	5	2	41
2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	51
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	42
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
6	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	34
7	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	32
8	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	42
9	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	41
10	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	48
Varianza	0.488889	0.711111	0.722222	0.48889	0.444444	0.84444	0.54444	0.9	0.888889	0.62222	0.76667	31.95556
suma de var/item	7.4222											
k	11											
alfa	0.845											

El alfa de cronbach obtenido es de 0.845, por lo tanto, el nivel de confiabilidad del instrumento es bueno porque es mayor a 0.8.

ANEXO N°8: BASE DE DATOS

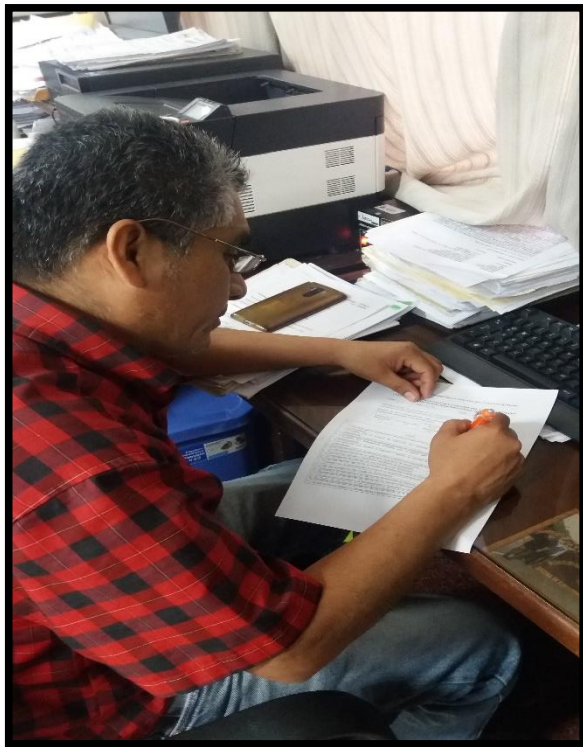
N° ENCUESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																	PRODUCTIVIDAD											
	ADMISIÓN DE		APLICACIÓN DE TRABAJADORES			COMPENSACIÓN DE			DESARROLLO DE TRABAJADORES			MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD DE				EVALUACIÓN DE		COMPETENCIAS LABORALES				UTILIZACIÓN DE RECURSOS					PRODUCTO		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4
4	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1	2	4	4	1	4	5	5	4	2	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
6	3	2	3	2	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
7	5	5	5	5	5	1	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
8	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
9	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
11	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	3	2	4	4	3	5
12	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
13	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	1	5
14	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
15	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
16	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	4	4	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5
17	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
19	3	3	4	3	4	1	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
21	3	4	4	4	3	1	1	2	4	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
22	4	4	4	4	5	3	2	3	3	5	4	5	4	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5
23	4	3	2	4	1	2	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3
24	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4
25	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
26	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
28	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
31	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	2	2	2	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
33	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
34	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	5	5	3	2	4	4	5
35	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
36	2	4	4	2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5
37	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	1	3	3	1	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
38	1	1	5	4	4	2	1	1	2	5	1	4	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5
39	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5
40	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
41	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
42	2	2	4	3	4	4	2	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
43	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	2	4	4	3	1	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5
44	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
45	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
46	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
47	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4
48	3	1	4	2	4	4	2	2	1	1	1	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
49	1	1	5	2	5	4	1	3	1	1	1	2	1	1	5	1	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
50	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
51	3	3	4	3	4	2	1	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
52	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4
53	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4

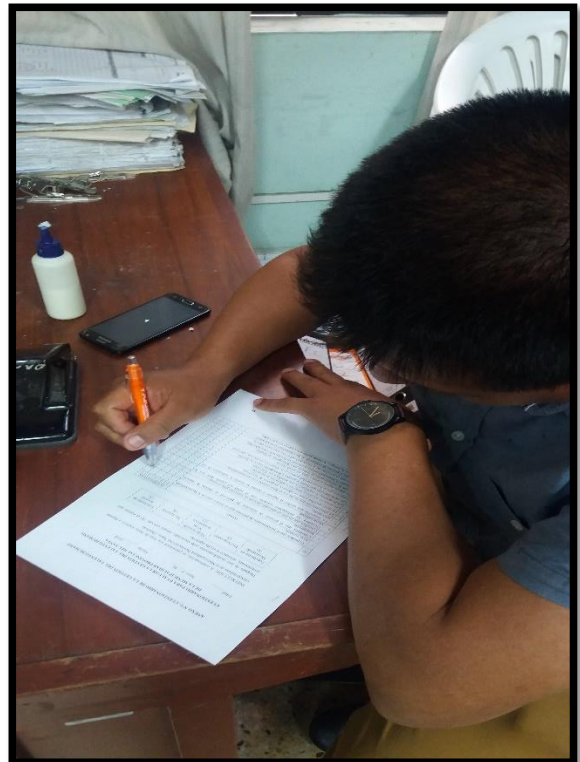
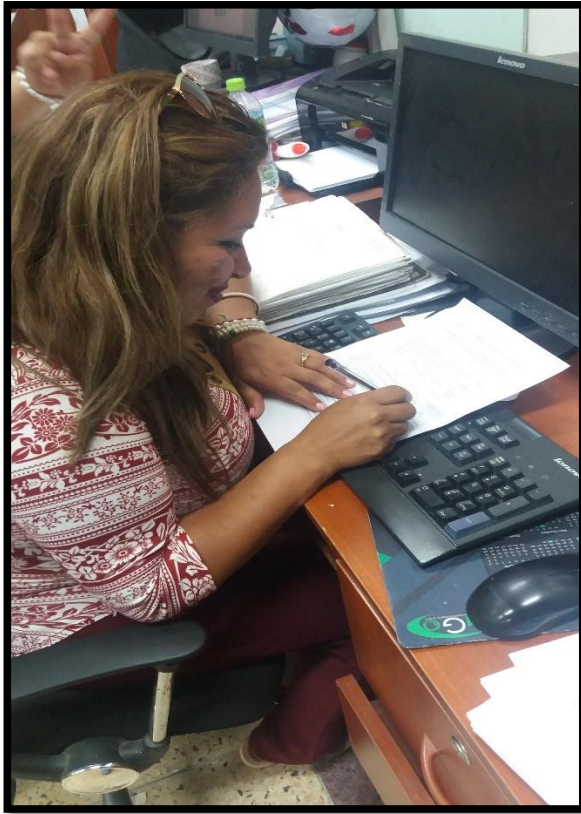
N° ENCUESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																	PRODUCTIVIDAD											
	ADMISIÓN DE		APLICACIÓN DE TRABAJADORES			COMPENSACIÓN DE			DESARROLLO DE TRABAJADORES			MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD DE				EVALUACIÓN DE		COMPETENCIAS LABORALES				UTILIZACIÓN DE RECURSOS						PRODUCTO	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29
54	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
56	3	4	4	2	4	2	1	3	4	3	2	5	2	4	3	2	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	2	3	1
57	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
58	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4
59	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
61	1	1	3	2	3	3	2	3	2	1	1	3	2	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4
62	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
63	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	3	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5
64	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
65	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
66	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	4	4	1	4	2	2	4	5	5	2	5	5	5	2	5
67	3	3	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
68	1	1	4	2	5	2	1	2	1	3	3	1	1	2	2	2	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	4	4	5
69	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4
70	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
71	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
72	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4
73	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5
74	2	3	4	3	4	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
76	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
77	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
78	1	1	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
79	3	3	3	3	4	2	1	2	2	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5
80	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5
81	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
82	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	3	2	4	2	1	3	2
83	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	3	3	4
84	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
86	2	1	4	2	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
87	3	4	1	2	2	5	1	1	2	2	2	4	2	2	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	5
88	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
91	2	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4
94	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
95	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
96	2	2	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
97	4	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	1	1	3	3	5
98	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5
99	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5
100	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
101	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
102	1	5	3	4	2	4	2	4	3	3	1	1	3	1	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	5
103	4	4	5	4	5	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
104	2	3	3	4	4	1	1	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4
105	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
106	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4

N° ENCUESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																	PRODUCTIVIDAD												
	ADMISIÓN DE		APLICACIÓN DE TRABAJADORES			COMPENSACIÓN DE			DESARROLLO DE TRABAJADORES			MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD DE				EVALUACIÓN DE		COMPETENCIAS LABORALES				UTILIZACIÓN DE RECURSOS							PRODUCTO	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	
107	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	5	5	4	5	
108	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	
109	2	1	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	
110	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	
111	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	
112	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
113	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
114	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	
115	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
116	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
117	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
118	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	
119	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	
120	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
121	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	4	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4	
122	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
123	2	2	3	2	1	2	3	2	3	1	1	2	3	2	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	
124	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	
125	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	
126	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	
127	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	
128	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	2	4	4	5	4	4	4	2	5	5	
129	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	
130	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	
131	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	
132	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	2	4	5	5	2	4	5	2	5	5	
133	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	
134	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	
135	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	
136	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	2	2	3	4	3	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	
137	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	
138	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	
139	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	
140	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	
141	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	
142	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	
143	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	
144	3	3	3	2	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	2	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	
145	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	
146	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	
147	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	4	4	1	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
148	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	
149	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	
150	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
151	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	5	
152	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	
153	4	4	4	2	2	1	1	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	
154	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	5	5	2	2	4	2	4	4	
155	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	
156	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	
157	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	
158	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	
159	1	1	4	2	2	4	1	2	1	1	1	2	1	1	4	2	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	3	5	5	


N° ENCUESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																	PRODUCTIVIDAD												
	ADMISIÓN DE		APLICACIÓN DE TRABAJADORES			COMPENSACIÓN DE			DESARROLLO DE TRABAJADORES			MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD DE				EVALUACIÓN DE		COMPETENCIAS LABORALES				UTILIZACIÓN DE RECURSOS							PRODUCTO	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	
168	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	
169	2	3	3	3	4	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	
170	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	
171	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	
172	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
173	3	3	4	4	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
174	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
175	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	
176	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	
177	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	
178	4	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	
179	4	5	3	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	
180	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	
181	2	2	4	3	4	3	1	2	3	2	1	5	1	2	3	2	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	
182	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	
183	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
184	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	5	
185	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	
186	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	4	4	5	3	2	5	5	4	3	2	5	5	3	2	4	3	1	3	2	
187	2	2	3	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	
188	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	
189	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
190	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	
191	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	
192	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
193	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	
194	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	
195	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	
196	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	
197	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	
198	3	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	
199	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	
200	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	
201	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	
202	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	5	5	4	4	4	5	4	
203	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	
204	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
205	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	
206	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	
207	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	
208	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	2	4	4	
209	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	
210	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
211	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	4	4	1	3	1	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4	4	5	5	
212	4	3	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	
213	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	5	4	2	4	5	5	2	4	4	4	5	5	
214	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
215	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	
216	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
217	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
218	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3	3	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	
219	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5	2	4	5	2	5	5	
220	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	

ANEXO N°9: FOTOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA





ANEXO N°10: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

“Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018”, del estudiante Amaya Vega Joselyn Erly, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018



Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

“Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018”, del estudiante Villanueva Araujo Ayrton Josue, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.


Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018


.....
Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

ANEXO N°11: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Amaya Vega Joselyn Erly identificado con DNI N° 71045516

Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo

(X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación

titulado:

“Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial del Santa, 2018”

; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado
en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....


.....

.....


.....
Firma

DNI: 71045516

FECHA: 12 de Diciembre del 2018

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Villanueva Araujo Ayrton Josue identificado con DNI N° 70218604

Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo

(X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado:

“Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial del Santa, 2018”

; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado
en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


.....
Firma

DNI: 70218604

FECHA: 12 de Diciembre del 2018

ANEXO N°12: AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

AMAYA VEGA JOSELYN ERLY

INFORME TÍTULADO:

“RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 14/12/2018

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
VILLANUEVA ARAUJO AYRTON JOSUE

INFORME TÍTULADO:

“RETENCIÓN Y ROTACIÓN DE LA GENERACIÓN MILLENNIAL EN LA EMPRESA
HOMECENTERS PERUANOS S.A. NUEVO CHIMBOTE, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2018

NOTA O MENCIÓN: 16

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN